

PENGARUH KERJA TIM DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN (Studi Kasus Pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri)

Dyah Rizma Tyani¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Arifiansyah Saputra³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

rizmasub02@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun

arifiansyah@unipma.ac.id

Abstract

This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population is all employees of KSPPS Tegal Ijo Mandiri who are involved in teamwork and have implemented various self development programs totaling 153 people. The sampling technique using the census method or the saturated sampling technique, so that the entire population is used as a research sample. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and F test.

The results of the research show that: (1) Teamwork has a positive and significant effect on employee engagement at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun, (2) Self development has a positive and significant impact on employee engagement at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun, (3) Teamwork and self development simultaneous effect on employee engagement at KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Keywords: Teamwork, Self Development, Employee Engagement

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri yang terlibat dalam kerja tim dan telah melaksanakan berbagai program pengembangan diri yang berjumlah 153 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil penelitian membuktikan: (1) Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun, (2) Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun, (3) Kerja Tim dan pengembangan diri berpengaruh simultan terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Kata Kunci : Kerja Tim, Pengembangan Diri, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada dunia usaha yang semakin ketat dewasa ini, mengakibatkan setiap perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk turut berpartisipasi aktif dalam meningkatkan

pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan bisnis yang semakin menantang. Karyawan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka karyawan sebagai salah satu aset perusahaan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Adanya keterlibatan karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa memiliki atas organisasi, sehingga karyawan akan berusaha untuk menjalankan perusahaan dengan baik dan menghindari adanya kesalahan sehingga akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja individu, kelompok, dan organisasi (Moko, Basuki dan Risanto, 2021).

Keterlibatan karyawan berarti karyawan mengekspresikan serta mendedikasikan diri mereka baik fisik, kognitif serta emosional dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Abdillah, *et. al.*, 2020). Berkaitan dengan keterlibatan karyawan, Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *employees with high job involvement strongly identify with and care about the kind of work they do*, yang artinya karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memahami dan benar-benar peduli tentang jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu bentuk keterlibatan karyawan adalah kerja sama tim (*teamwork*), dimana sekelompok karyawan dengan beragam pekerjaan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini seperti yang disampaikan Arsawan, *et. al.* (2021) bahwa salah satu program dalam keterlibatan karyawan adalah menciptakan *teamwork* atau kerja tim untuk mendukung keterlibatan karyawan. Melalui kerja tim (*teamwork*), semua karyawan dapat dilibatkan dalam kegiatan proses produksi atau pelaksanaan pengerjaan tugas. Semua ide, gagasan dan bakat yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk memecahkan berbagai permasalahan pekerjaan.

Kerja tim (*teamwork*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks kelompok atau antar tim (Hasan, *et. al.*, 2022). Pada dasarnya, tim terdiri dari anggota dengan keterampilan yang saling melengkapi dan menghasilkan sinergi melalui upaya terkoordinasi yang memungkinkan setiap anggota untuk memaksimalkan kekuatan dan meminimalkan kelemahannya. Anggota tim diharapkan mampu belajar untuk saling membantu, mengenali potensi dirinya masing-masing, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan setiap orang untuk dapat mengatasi keterbatasannya. Kerja tim melibatkan anggota kelompok yang bersedia berinteraksi dengan menunjukkan keterampilan sosial dan proses kelompok, seperti pemecahan masalah, negosiasi, pemberian umpan balik (*feedback*), serta menggambarkan tanggung jawab.

Pengembangan diri perlu dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja. Kehadiran teknologi menjadikan karyawan perlu segera mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan dan peningkatan pengetahuan agar dapat berpartisipasi dan terlibat aktif dalam pekerjaan yang membutuhkan penguasaan teknologi informasi yang semakin canggih dan modern. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan tersebut memiliki efek positif dan signifikan langsung pada keterlibatan kerja. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk mengembangkan diri akan meningkatkan keterlibatan kerja.

Keterlibatan karyawan penting bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi di tempat kerja mampu memberikan keuntungan kompetitif yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dan kuat maka akan memihak pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaannya (Muhamadin, *et. al.*, 2021). Pada perusahaan yang terdapat kerja tim yang merumuskan dan menjalankan proyek-proyeknya sendiri serta di dalamnya juga terdapat pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan dan peningkatan *skill*, akan tumbuh keinginan untuk terlibat dan rasa memiliki perusahaan pada karyawan. Bila seorang karyawan merasa dilibatkan dalam proyek-proyek kreatif ataupun proyek pemecahan masalah, maka karyawan akan menjadi semakin produktif (Sutrisno, 2018). Pada beberapa penelitian terdahulu juga telah dilakukan penelitian tentang pengaruh kerja tim dan pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan. Namun, pada beberapa penelitian terdahulu tersebut masih ditemukan adanya *research gap*, khususnya berupa hasil temuan penelitian yang berbeda.

Berdasarkan adanya hubungan antara kerja tim dan pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan seperti yang disampaikan oleh beberapa ahli serta masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu, peneliti ingin membuktikan pengaruh kerja tim dan pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri, Madiun. Hal ini perlu dilakukan karena adanya realita bahwa di KSPPS Tegal Ijo Mandiri telah terdapat pembagian karyawan ke dalam berbagai kerja tim serta adanya berbagai program pengembangan diri yang diselenggarakan perusahaan untuk para karyawannya.

Menurut hasil observasi awal di KSPPS Tegal Ijo Mandiri, diketahui bahwa perusahaan telah melibatkan karyawannya ke dalam berbagai program pengembangan diri, seperti: pelatihan manajerial perkoperasian, peningkatan kualitas SDM dengan penguasaan IPTEK, dan berbagai program pelatihan dan

peningkatan *skill* karyawan melalui diklat, seminar, maupun pendidikan lainnya. Selain itu, di KSPPS Tegal Ijo Mandiri juga ditemukan realita bahwa perusahaan juga telah menerapkan kebijakan kerja tim sesuai bidang kerja masing-masing karyawan. Kerja tim tersebut seperti yang tercermin dalam data yang ada di KSPPS Tegal Ijo Mandiri sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Menurut Divisi/*Teamwork* Tahun 2022

No.	Divisi/ <i>Teamwork</i>	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Kantor Pusat	Kantor Cabang	
1.	<i>Teller</i>	4	15	19
2.	Asisten <i>Teller</i>	3	10	13
3.	<i>Funding</i>	9	35	44
4.	Administrasi	9	20	29
5.	Asisten Administrasi	3	10	13
6.	<i>Lending</i>	3	10	13
7.	<i>Customer Service</i>	3	5	8
8.	<i>Security</i>	4	10	14
	Jumlah	38	115	153

Sumber: Data Internal KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa di KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun telah terdapat kerja tim (*teamwork*) menurut divisi masing-masing pekerjaan, yang diterapkan baik di kantor pusat maupun kantor cabang. Kerja tim tercermin saat karyawan pada divisi *teller*, administrasi dan *lending* harus saling bekerja sama dalam mengatasi permasalahan pada nasabah.

Adanya kerja tim dan pelaksanaan program pengembangan diri karyawan sebenarnya digunakan untuk memudahkan berbagai pelaksanaan tugas di perusahaan. Hal ini disebabkan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri, pengambilan keputusan masih dipegang sepenuhnya oleh manajemen perusahaan. Padahal, jika perusahaan mampu melibatkan kerja tim pada masing-masing bidang tugas, maka manajemen perusahaan akan lebih mampu mengambil keputusan sesuai dengan informasi di lapangan yang diperoleh dari kerja tim. Selain itu, adanya peningkatan kompetensi dan *skill* karyawan yang diperoleh dari berbagai program

pengembangan diri karyawan juga berpotensi untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas lain yang sesuai bidangnya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan menurut Robbins dan Judge (2015) didefinisikan sebagai sejauhmana seseorang mengidentifikasi secara psikologis pekerjaannya. Selanjutnya, Kahn secara resmi mendefinisikan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sebagai *the simultaneous employment and expression of a person preferred self in task* atau pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan menggunakan dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi (Abdillah, *et. al.*, 2020).

Pengertian keterlibatan karyawan juga dikemukakan Bija, dkk. (2021) yang mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Indikator Keterlibatan Karyawan sebagai berikut:

1) *Vigor* (Semangat)

Dikarakteristikkan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator penelitiannya yaitu tingginya energi, ketahanan kerja, dan kegigihan.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Dikarakteristikkan dengan rasa antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Indikator penelitiannya, yaitu: antusias dengan pekerjaan, bangga dengan pekerjaan, dan inspirasi dan tantangan.

3) *Absorption* (Penghayatan)

Dikarakteristikkan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan cepat. Indikator penelitiannya, yaitu: waktu cepat berlalu dan totalitas dan senang ketika bekerja.

Kerja Tim

Kerja tim menurut Noe dan Hollenbeck (2017) adalah salah satu metode untuk meningkatkan tanggung jawab dan pengendalian karyawan. Kerja tim

melibatkan para karyawan dengan berbagai ketrampilan untuk berinteraksi agar dapat merakit suatu produk atau menyediakan layanan.

Menurut Santoso dan Auromiqo (2020) kerja tim adalah faktor yang paling penting dalam kelancaran suatu perusahaan. Keberhasilan kerja tim dicapai jika mereka dapat menghilangkan kompetisi dan selalu berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian dengan tujuan mengatasi permasalahan yang muncul. Menurut Tracy, *teamwork* atau kerja tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi (Irnawati, *et. al.*, 2021).

Menurut Pranitasari (2019) indikator kerja tim adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja sama, merupakan suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu
- 2) Interaksi, merupakan hubungan antara sesama karyawan atau pegawai dan memiliki komunikasi yang baik agar dapat mencapai tujuan bersama.
- 3) Saling membantu, yaitu memiliki empati yang tinggi terhadap sesama karyawan yang sedang mengalami kesulitan agar dapat membantunya keluar dari suatu permasalahan.

Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan tuntutan bagi setiap karyawan. Menurut perspektif psikologi perkembangan, pengembangan diri berhubungan dengan potensi-potensi diri yang dioptimalkan secara efektif dan berkelanjutan. Istilah pengembangan diri dikemukakan dengan istilah yang berbeda-beda oleh beberapa penulis, sebagaimana dikemukakan oleh Aboalshamat, *et. al.* (2014) sebagai berikut: *The term “self-development” is not the common used in literature. Instead, self-development has been expressed by different terms such as self-help, self-improvement, self-help resources, self-help, self-guided improvement, public self-help, and self-development.* Istilah pengembangan diri tidak umum digunakan dalam literatur. Sebaliknya, pengembangan diri telah diungkapkan oleh istilah yang berbeda seperti *self-help*, perbaikan diri, *self-help* sumber daya, *self-help*, perbaikan diri yang dipandu, publik *self-help*, dan pengembangan diri.

Cunningham dalam Pranitasari (2019) menyatakan tentang definisi pengembangan diri sebagai berikut: *self-development notably related to general technical and social skill required at any level of employment,... Today, in many aspects, technology is dictating the boundaries of work, the structure within which work has to be done, and the social skills that an individual needs to acquire.* Pengembangan diri terutama berkaitan dengan keterampilan umum, teknis dan sosial yang diperlukan pada setiap tingkat kerja saat ini, dalam banyak aspek,

teknologi mendikte batas-batas kerja, struktur pekerjaan yang harus dilakukan, dan keterampilan sosial yang diperlukan individu.

Indikator Pengembangan Diri

Penentuan indikator pengembangan diri pada penelitian ini mengacu pada pendapat Pranitasari (2019), yang meliputi:

1) Penilaian diri

Penilaian diri merupakan suatu teknik penilaian dengan cara meminta seseorang untuk mengemukakan kelebihan dan kekurangan dirinya dalam konteks kompetensi sikap, baik sikap spiritual maupun sikap sosial atau berkaitan dengan status, proses dan tingkat pencapaian kompetensi.

2) Kegiatan merefleksi diri

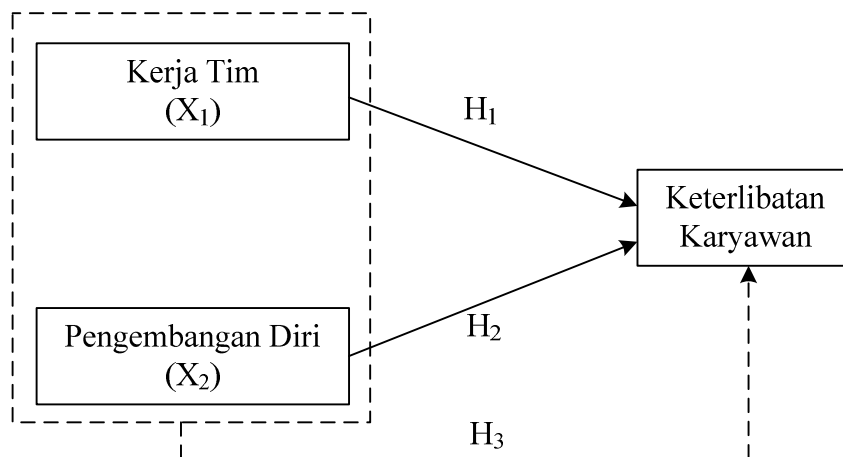
Merupakan sebuah tindakan untuk menilai dan mengkaji diri sendiri, berdasarkan kebiasaan, dan perilaku yang selama ini dilakukan.

3) Tindakan pengembangan diri

Merupakan proses yang dilakukan seorang karyawan guna memenuhi kebutuhan aktualisasi diri agar memiliki kompetensi dan kualitas yang lebih baik.

Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

- H₁ Kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.
- H₂ Pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.
- H₃ Kerja tim dan pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri yang terlibat dalam kerja tim dan telah melaksanakan berbagai program pengembangan diri yang berjumlah 153 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,159	Keterangan
X _{1.1}	0,629	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,654	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,648	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,669	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,652	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,723	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,645	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,684	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,159	Keterangan
X _{2.1}	0,580	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,731	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,721	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,609	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,620	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,684	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,711	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,662	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,159	Keterangan
X2.10	0,721	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item Variabel	Nilai rhitung	Nilai rtabel = 0,159	Keterangan
Y.1	0,491	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,536	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,579	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,599	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,628	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.7	0,542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.8	0,655	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.9	0,624	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.10	0,516	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.11	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.12	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.13	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.14	0,584	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.15	0,531	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159). Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dan dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Kerja Tim (X_1)	0,817	0,70	Reliabel
Pengembangan Diri (X_2)	0,853	0,70	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Y)	0,823	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari semua variabel terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel motivasi kerja karyawan sebesar $0,817 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetes apakah didalam model regresi terdapat variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau keduanya saling memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,26125944
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,038
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)
1. Kerja Tim (X ₁)	0,823	1,215
2. Pengembangan Diri (X ₂)	0,823	1,215

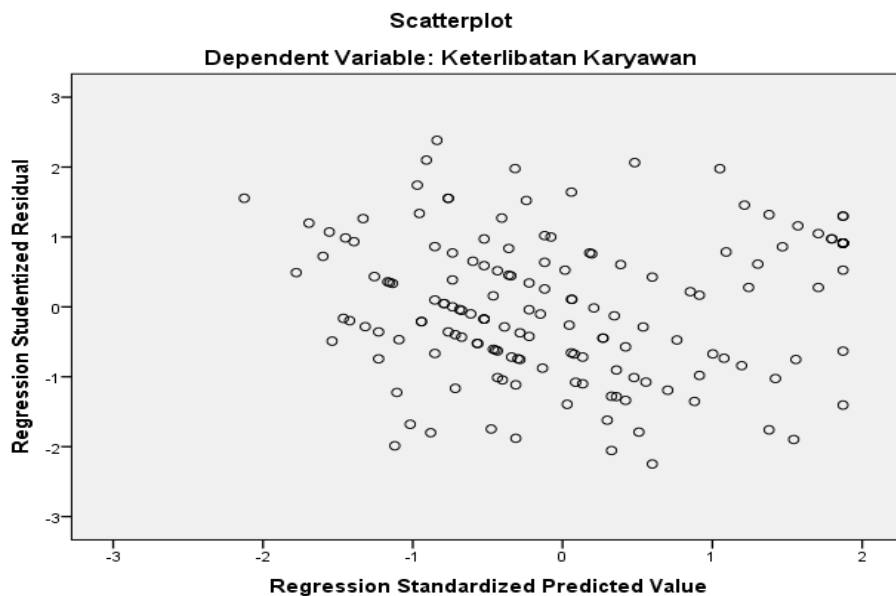
Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel kerja tim (X₁) dan pengembangan diri (X₂) sebesar 0,823 atau lebih besar dari 0,1. Dari kedua variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan

nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel kerja tim (X_1) dan pengembangan diri (X_2) masing-masing memiliki nilai *VIF* sebesar 1,215. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah uji klasik dalam regresi untuk memastikan bahwa tidak terjadi *varians* yang berbeda di antara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolut residual* dari variabel terikat terhadap semua variabel bebas. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari problem heterokedastisitas. Hasil uji *Glejser* adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu (menyebar) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,638 ^a	0,407	0,399	0,2630	1,852
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Kerja Tim					
b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan					

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah 1,852. Nilai *DW* sebesar 1,852 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan $\alpha = 5\%$, jumlah sampel (n) = 153, dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka didapat nilai $d_l = 1,7093$ dan $d_u = 1,7622$, sehingga nilai $4-d_u = (4 - 1,7622) = 2,2378$. Nilai *DW* sebesar 1,852 terletak di antara d_u (1,7622) dan $4-d_u$ (2,2378), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis garis regresi linear berganda yaitu suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,072	0,226		9,180	0,000
Kerja Tim	0,163	0,050	0,224	3,233	0,002
Pengembangan Diri	0,356	0,048	0,510	7,364	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Menurut hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 2,072 + 0,163X_1 + 0,356X_2 + e$$

Pada penelitian ini, terbukti bahwa pada persamaan regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu, dari persamaan regresi yang terbentuk tidak terdapat nilai e atau *standard error*. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai 2,072; menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun akan konstan apabila variabel kerja tim dan pengembangan diri sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel kerja tim (X_1) yang bernilai sebesar 0,163 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kerja tim terhadap keterlibatan karyawan KSPPS

Tegal Ijo Mandiri Madiun. Jika variabel kerja tim (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka keterlibatan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,163 kali.

c. Variabel pengembangan diri (X_1) yang bernilai sebesar 0,356 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Jika variabel pengembangan diri (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka keterlibatan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,356 kali.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8. Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,638 ^a	0,407	0,399	0,2630
a. Predictors: (Constant), Pengembangan diri, Organizational Justice				
b. Dependent Variable: Keterlibatan karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,407 atau 40,7% yang berarti 40,7% keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun dapat dijelaskan oleh variabel kerja tim dan pengembangan diri, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 59,3% dijelaskan faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,072	0,226		9,180	0,000
Kerja Tim	0,163	0,050	0,224	3,233	0,002
Pengembangan Diri	0,356	0,048	0,510	7,364	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Kriteria uji t adalah H_0 jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,002) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

2) Pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Uji F

Tabel 10. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,116	2	3,558	51,438	0,000 ^b
	Residual	10,375	150	0,069		
	Total	17,491	152			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Diri, Kerja Tim

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_0 ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kerja tim dan pengembangan diri berpengaruh simultan terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Pembahasan

1. Pengaruh Kerja Tim terhadap Keterlibatan Karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil pengujian hipotesis diterima, yang berarti kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan nilai konstanta yang positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Jika kerja tim meningkat, maka keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kerja tim menurun, maka akan terdapat penurunan keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Pranitasari dan Rozaq (2019) bahwa kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, kerja tim merupakan faktor penting untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Nelson dan Setyawan (2019) juga membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Menurut Hasan, *et. al.* (2022), kerja tim (*teamwork*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam konteks kelompok atau antar tim. Pada dasarnya, tim terdiri dari anggota dengan keterampilan yang saling melengkapi dan menghasilkan sinergi melalui upaya terkoordinasi yang memungkinkan setiap anggota untuk memaksimalkan kekuatan dan meminimalkan kelemahannya.

Kerja tim merupakan salah satu bektuk dari keterlibatan karyawan, dimana sekelompok karyawan dengan beragam pekerjaan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini seperti yang disampaikan Arsawan, *et. al.* (2021) bahwa salah satu program dalam keterlibatan karyawan adalah menciptakan *teamwork* atau kerja tim untuk mendukung keterlibatan karyawan. Melalui kerja tim (*teamwork*), semua karyawan dapat dilibatkan dalam kegiatan proses produksi atau pelaksanaan pengerjaan tugas. Semua ide, gagasan dan bakat yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk memecahkan berbagai permasalahan pekerjaan. Melalui kerja tim, maka perusahaan dapat mendorong keterlibatan seluruh karyawan dalam memecahkan masalah yang bersifat sistemik, khususnya yang berlangsung lintas fungsi. Berkaitan dengan keterlibatan karyawan, kerja tim dapat memfasilitasi dan memudahkan partisipasi karyawan dalam membuat berbagai keputusan (Thian, 2021).

2. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Keterlibatan Karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya. Artinya, pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan nilai konstanta yang positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Jika pengembangan diri karyawan meningkat, maka keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya, jika pengembangan diri karyawan menurun, maka akan terdapat penurunan keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Pranitasari dan Rozaq (2019) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif

pengembangan diri dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini juga relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan Markov, Markova and Chernovalova (2021) bahwa manajemen pengembangan diri karyawan yang dikembangkan perusahaan berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan serta penelitian yang dilakukan Assen (2021) yang juga membuktikan bahwa pelatihan sebagai bentuk pengembangan diri karyawan secara berkelanjutan berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.

Pengembangan diri merupakan usaha-usaha dari individu karyawan untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum agar pelaksanaan dan pencapaian tujuan di tempat kerja menjadi lebih efisien (Suriadi, *et. al.*, 2021). Karyawan dapat mengembangkan diri dengan cara melibatkan diri pada proyek-proyek yang ada di kantor. Menurut Rony (2021) ketika karyawan ingin belajar, ia akan berpartisipasi dalam banyak hal kegiatan lain seperti menghadiri seminar, lokakarya dan sesi pelatihan lainnya, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Hal-hal yang dilakukan karyawan tersebut merupakan bentuk-bentuk pengembangan diri karyawan, yang bersifat pribadi dan tanggung jawab karyawan sendiri.

Pengembangan diri perlu dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja. Kehadiran teknologi menjadikan karyawan perlu segera mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan dan peningkatan pengetahuan agar dapat berpartisipasi dan terlibat aktif dalam pekerjaan yang membutuhkan penguasaan teknologi informasi yang semakin canggih dan modern. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan tersebut memiliki efek positif dan signifikan langsung pada keterlibatan kerja. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk mengembangkan diri akan meningkatkan keterlibatan kerja.

3. Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Diri terhadap Keterlibatan Karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun

Hipotesis penelitian ini adalah kerja tim dan pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya. Artinya, kerja tim dan pengembangan diri berpengaruh simultan terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun. Hasil analisis koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun dapat dijelaskan oleh variabel kerja tim dan pengembangan diri.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Nelson dan Setyawan (2019) yang membuktikan bahwa kerja tim dan pengembangan diri karyawan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Begitu pula

pada penelitian yang dilakukan Pranitasari dan Rozaq (2019), juga terbukti bawah ada hubungan positif antara kerja tim dan pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan. Kerja tim dan pengembangan diri merupakan faktor penting untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan. Menurut Abdillah, *et. al.* (2020) keterlibatan karyawan berarti karyawan mengekspresikan serta mendedikasikan diri mereka baik fisik, kognitif serta emosional dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memahami dan benar-benar peduli tentang jenis pekerjaan yang dilakukannya (Robbins dan Judge, 2015).

Adanya keterlibatan karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa memiliki atas organisasi, sehingga karyawan akan berusaha untuk menjalankan perusahaan dengan baik dan menghindari adanya kesalahan sehingga akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja individu, kelompok, dan organisasi (Moko, Basuki dan Risanto, 2021). Salah satu bentuk keterlibatan karyawan adalah kerja sama tim (*teamwork*), dimana sekelompok karyawan dengan beragam pekerjaan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini seperti yang disampaikan Arsawan, *et. al.* (2021) bahwa salah satu program dalam keterlibatan karyawan adalah menciptakan *teamwork* atau kerja tim untuk mendukung keterlibatan karyawan. Melalui kerja tim (*teamwork*), semua karyawan dapat dilibatkan dalam kegiatan proses produksi atau pelaksanaan pengerjaan tugas. Semua ide, gagasan dan bakat yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk memecahkan berbagai permasalahan pekerjaan.

Pengembangan diri juga perlu dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja. Kehadiran teknologi menjadikan karyawan perlu segera mengembangkan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan dan peningkatan pengetahuan agar dapat berpartisipasi dan terlibat aktif dalam pekerjaan yang membutuhkan penguasaan teknologi informasi yang semakin canggih dan modern. Pengembangan diri yang dilakukan karyawan tersebut memiliki efek positif dan signifikan langsung pada keterlibatan kerja. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk mengembangkan diri akan meningkatkan keterlibatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kerja tim dan pengembangan diri terhadap keterlibatan karyawan pada KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.
2. Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.
3. Kerja tim dan pengembangan diri berpengaruh simultan terhadap keterlibatan karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun harus melakukan berbagai upaya perbaikan terhadap kesadaran karyawan tentang pentingnya kerjasama dan keinginan untuk saling membantu diantara rekan kerja. Manajemen perusahaan juga perlu mengurangi persepsi karyawan terhadap kerja tim bahwa sebagai karyawan tidak harus selalu bekerja dengan mengikuti petunjuk dan arahan pimpinan.
2. Bagi Karyawan KSPPS Tegal Ijo Mandiri Madiun seharusnya lebih banyak melakukan tugas sesuai kesepakatan, mendengarkan dengan sungguh-sungguh pada saat pengarahan, dan berkonsultasi pada manager divisi jika ada pekerjaan yang belum dimengerti.
3. Bagi peneliti lain, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian bagi penelitian yang sama dengan penelitian ini serta dapat menjadi bahan pemikiran dan penulisan dalam ilmu pengetahuan serta untuk menambah sumber informasi atau referensi/pustaka, khususnya pada studi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., *et. al.* (2020). *Human Capital Management*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Aboalshamat, K. *et. al.* (2014). Psychological Health of Medical and Dental Student in Saudi Arabia. *Public Health Research*, 4(5): 179-184.

Budihardjo, A. (2011). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Teori untuk Mengungkap Kotak Hitam Organisasi*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.

Chaerudin, A., Rani, I. H. dan Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak.

Chaudhary, V., *et.al.* (2022). Factors Affecting Virtual Employee Engagement in India During Covid-19. *Materials Today*, 51(1): 571-575.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. W. *et. al.* (2019). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Hasan, M. *et. al.* (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Bandung: Widina Media Utama.

Janasz, D. (2017). *Interpersonal Skills in Organization*. New York: McGraw-Hills Education.

Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Markov, D., Markova, N. and Chernovalova, G. (2021). Impact of Information-Infrastructure Mechanism of Self-Development Management at Industrial Enterprises On Employee Engagement: Empirical Evidencence. *SHS Web of Conferences*, 116(1): 1-7.

Purba, S. *et. al.* (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.

Sahir, S. H. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).