

Analisis Hubungan Sinergis antara Kerjasama Tim dan Efektivitas Kinerja di McDonald Makassar

Sukarno Hatta

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

sukarnohattaa24@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the synergistic relationship between teamwork and employee performance effectiveness at McDonald's in Makassar. A quantitative research method was employed, gathering data through a survey using questionnaires distributed to employees of McDonald's Makassar. The sample was selected using purposive sampling technique, comprising 100 respondents from various positional levels. Data analysis was conducted using SPSS statistical software, focusing on hypothesis testing through linear regression analysis.

The results revealed a significant relationship between teamwork and the effectiveness of employee performance. The regression coefficients obtained indicate a positive and significant impact of teamwork on employee performance. This suggests that improvements in teamwork aspects within McDonald's work environment contribute significantly to enhancing employee performance effectiveness.

This study provides new insights into the importance of teamwork in enhancing employee performance, particularly in the fast-food restaurant sector. Recommendations for McDonald's management include the continuous development and maintenance of effective teamwork practices, to improve employee performance and generally achieve organizational goals.

Keywords: *teamwork, job performance, McDonald's*

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa kehidupan manusia ke dalam gerbang modernisasi yang membawa dampak pada perkembangan zaman dan teknologi yang pesat, sehingga mampu menciptakan kondisi yang konsumeristik dan menghasilkan *trend* atau gaya hidup baru. Perubahan gaya hidup masyarakat inilah yang mendasari perubahan pola makan. Sebagai contoh, gaya hidup masyarakat masa kini adalah senang mengonsumsi makanan yang siap saji atau lebih memilih makanan instan yang biasa dikenal dengan istilah *fast food*. Gaya hidup kota yang serba praktis memungkinkan masyarakat modern sulit untuk menghindari dari *fast food* (Adriani, 2012).

Kehadiran makanan cepat saji dalam industri makanan di Indonesia dewasa ini telah memengaruhi pola makan dan gaya hidup kaum remaja di kota (Rembulan, 2016) Khususnya bagi remaja tingkat menengah ke atas, restoran makanan cepat saji merupakan tempat yang tepat untuk bersantai.

Hingga saat ini semakin banyak perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan dan bergerak dalam industri yang sama, hal tersebut dikarenakan Semakin baiknya prospek yang terus menjanjikan dalam usaha restoran *fast food*. Sebagai contoh, di tahun 2017 McDonald's sudah membuka 177 gerai, dan tahun 2018 perusahaan berhasil membuka gerai baru McDonald's dengan total gerai menjadi 198 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Menurut Dwijayanto (2019) Terjadi kenaikan yang cukup signifikan

dan Hal ini menandakan betapa dibutuhkannya kehadiran fast food oleh masyarakat di Indonesia termasuk McDonald's.

Namun Hingga saat ini, McDonald's masih berada di bawah pesaing dan menempati urutan ke 5 berdasarkan data statistik dibawah ini.

Table 1.1.

| No. | Nama | Nama Perusahaan | Jumlah |
|-----|------------------------|---------------------------------|--------|
| 1. | Kentucky Fried Chicken | Grup Gelael / PT Fast Food | 514 |
| 2. | Pizz Hut | PT Sriboga Ratujaya | 207 |
| 3. | A&W | Yum! Brands Inc. | 200 |
| 4. | California Fried | PT Pionerindo Gourmet | 183 |
| 5. | McDonald's | PT Rekso Nasional Food | 158 |
| 6. | Hoka-Hoka Bento | Paulus Arifin / PT Eka Boganiti | 150 |
| 7. | Texas Chicken | PT Cipta Selera Murni | 133 |
| 8. | Papa Ron's Pizza | PT Setiamandiri Mitratama Tbk | 34 |
| 9. | Burger King | PT Sari Burger Indonesia | 18 |
| 10. | Izzi Pizza | PT Sri Agung Cahaya Sakti | 6 |
| 11. | Avenue Pizza | Jhon Lutsi / PT Soho Musik | 3 |

(Majalah SWA Edisi: XXVII, 2022)

Berdasarkan table di atas, maka dapat diketahui bahwa persaingan yang terjadi antar restoran cepat saji di Indonesia cukup kompetitif. Data di atas menunjukkan perkembangan tertinggi pada perusahaan restoran *fast food* di Indonesia. Peringkat pertama ditempati oleh *Kentucky Fried Chicken* (KFC) dengan jumlah gerai paling banyak yaitu mencapai 514 gerai, peringkat kedua dimiliki oleh Pizza Hut dengan jumlah gerai 207 dan peringkat ketiga ada A&W dengan jumlah gerai sebanyak 200 gerai dan disusul pada peringkat keempat oleh *California Fried Chicken* dengan jumlah gerai sebanyak 183. Dari beberapa peringkat restoran *fast food* yang ada, ternyata McDonald's hanya mampu berada di posisi ke 5 dengan jumlah gerai sebanyak 158 yang tersebar di seluruh Indonesia. Hal ini menunjukkan tingginya perkembangan pangsa pasar restoran cepat saji yang ada di Indonesia.

Namun demikian berdasarkan table 1.1. diatas kinerja McDonald's masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari peringkat McDonald's yang masih berada di posisi ke 5 dan masih berada dibawah Kentucky Fried Chicken (KFC), Pizza Hut, A&W dan California Fried. Fenomena inilah yang menggambarkan rendahnya kinerja karyawan McDonald's di Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Teamwork

Teamwork bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, teamwork atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan A, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007) kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan

baik. Stephen & Timothy (2008) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbentuk studi Literatur. Informasi data dalam penelitian ini berasal dari artikel-artikel, buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema yang dibahas yakni analisis pemanfaatan modal ventura syariah untuk pengembangan usaha UMKM. Informasi data dalam artikel ini disajikan dengan deskriptif. Diawali dengan menjelaskan materi dan pemahaman makna sebuah objek (Rukin, 2019). Objek di sini berupa pemanfaatan modal ventura Syariah apakah mampu menjadi alternatif pembiayaan umkm. untuk itu dalam menganalisis literatur terkait modal ventura Syariah perlu dilakukan identifikasi pengertian dan tujuan modal ventura Syariah. lalu kemudian mencari teori yang dirasa relevan digunakan dalam memecahkan persoalan yang ada untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi secara umum teknis analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Ada beberapa indikator-indikator kerjasama. Berdasarkan pengertian kerja sama yang dinyatakan Davis (2006) indikator-indikator kerja sama adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins & Wilson Bangun (2006) ada beberapa, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis tentang pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan di McDonald's Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan McDonald's di Makassar, dengan sampel penelitian sebanyak 150 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan sampel adalah karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di McDonald's Makassar dan terlibat langsung dalam kerja tim.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mengukur aspek-aspek teamwork menggunakan skala Likert lima poin, yang mencakup komunikasi, kolaborasi, koordinasi, kepercayaan, dan konflik dalam tim. Bagian kedua mengukur kinerja karyawan berdasarkan efisiensi kerja, kualitas layanan, dan kepuasan kerja. Kuesioner ini telah diuji coba untuk validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Langkah pertama adalah uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas alat ukur. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk memahami distribusi data. Analisis inferensial meliputi uji regresi linear untuk mengukur pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi statistik dari hubungan tersebut.

Penelitian ini mematuhi prinsip etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan dari manajemen McDonald's Makassar dan informed consent dari semua responden. Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan data hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Hasil penelitian yang dilakukan pada McDonald's Daya Makassar terhadap 68 responden, dengan menggunakan kuesioner dapat dilihat dari beberapa tabel yang akan di uraikan. Adapun identitas responden dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Jenis Kelamin

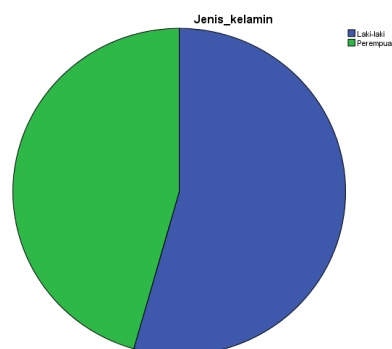
Adapun komposisi responden berdasarkan jenis kelamin karyawan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel Jenis_kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 37 | 54.4 | 54.4 | 54.4 |
| | Perempuan | 31 | 45.6 | 45.6 | 100.0 |
| | Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki yaitu dimana sebanyak 37 responden laki-laki atau 54,4% dan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 31 responden atau 45,6%. Bila dilihat melalui grafik pie chart, akan terbentuk seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin

2) Kelompok Umur

Dalam suatu perusahaan umur dijadikan sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab seseorang individu. Menurut data dari sekolah, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat umur yaitu mulai dari 19-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan 36-38 tahun. Adapun komposisi responden berdasarkan tingkat umur pada McDonald's Daya Makassar dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Kelompok_umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 19-25 Tahun | 40 | 58.8 | 58.8 | 58.8 |
| 26-30 Tahun | 18 | 26.5 | 26.5 | 85.3 |
| 31-35 Tahun | 6 | 8.8 | 8.8 | 94.1 |
| 36-38 Tahun | 4 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok umur 19-25 tahun yaitu sebanyak 40 responden atau 58,8%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur 36-38 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 5,9%.

3) Tingkat Pendidikan

Menurut data dari perusahaan, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SMP, SMA, Diploma, Sarjana. Pendidikan seringkali dijadikan sebagai patokan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Adapun komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Tingkat_pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 52 | 76.5 | 76.5 | 76.5 |
| DIPLOMA | 3 | 4.4 | 4.4 | 80.9 |
| SARJANA | 13 | 19.1 | 19.1 | 100.0 |
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 52 responden atau 76,5%. Sedangkan kelompok tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah kelompok tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 orang atau 4,4%.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (linear regression) dengan bantuan SPSS versi 23. Dalam penelitian ini antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan kausal atau sebab akibat yaitu teamwork terdapat hubungan terhadap kinerja karyawan McDonald's Daya Makassar

Pengolahan data kuesioner akan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2004). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala Likert menurut Sugiono mempunyai interval 1-5. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan

Skala Likert interval 1-5, skor terendah menandai perasaan sangat tidak mendukung dan skor tertinggi mewakili pernyataan yang sangat mendukung. Misalnya sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Persamaan garis regresi linear sederhana ini dipakai dalam peramalan dengan terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien-koefisien regresi persialnya. Tujuannya ialah mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat tersebut. Adapun rumus regresi linear sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Teamwork

b = Koefisien regresi teamwork

a = Konstanta

Uji Asumsi klasik

Oleh karena penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sehingga diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua bagian diantaranya sebagai berikut:

Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dan model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tests of Normality

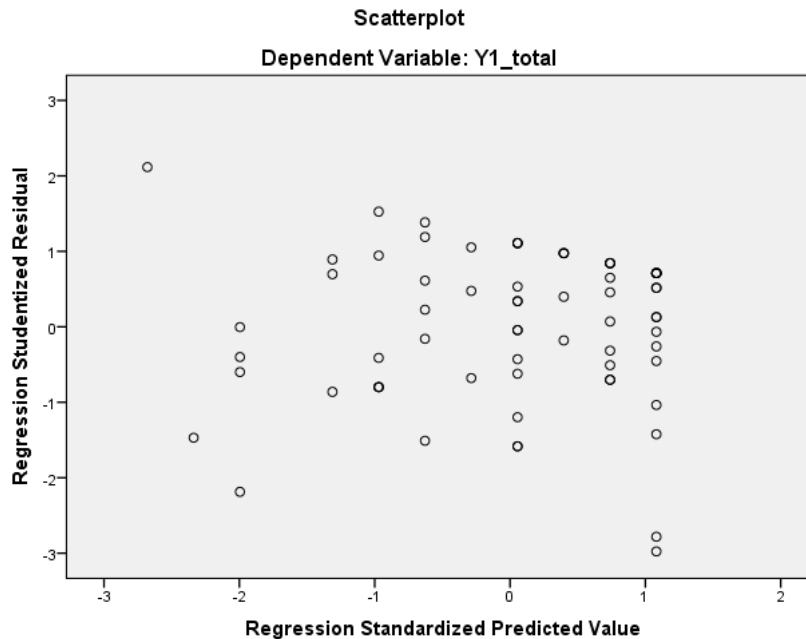
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .104 | 68 | .067 | .956 | 68 | .017 |

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel Kolmogorov-smirnov dan shapiro wilk diatas, nilai signifikansi berada diatas 0,05 atau 0,067. Hal ini berarti bahwa data yang disebar kepada responden terdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas sudah terpenuhi dan penelitian ini dapat diuji lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.



Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas berkaitan dengan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau dengan kata lain merupakan salah satu derajat ketepatan pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana tingkat kesamaan antara objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Reliabilitas berkaitan dengan pemahaman responden mengenai pernyataan dalam instrumen penelitian untuk menghindari beda interpretasi.

Uji validitas

Hasil pengolahan validitas data dengan menggunakan pearson correlation ditemukan bahwa variabel teamwork memiliki 3 item, kinerja karyawan memiliki 6 item yang dinyatakan valid karena masing-masing item memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Selengkapnya hasil perolehan nilai sig masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai Korelasi | Sig ≤ 0,05 | Keterangan |
|----------------------|------|----------------|------------|------------|
| Teamwork (X) | X1.1 | 0,814 | 0 | Valid |
| | X1.2 | 0,932 | 0 | Valid |
| | X1.3 | 0,875 | 0 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0,653 | 0 | Valid |
| | Y1.2 | 0,737 | 0 | Valid |
| | Y1.3 | 0,803 | 0 | Valid |
| | Y1.4 | 0,793 | 0 | Valid |
| | Y1.5 | 0,695 | 0 | Valid |
| | Y1.6 | 0,715 | 0 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang tercantum dinyatakan valid karena nilai sig berada di bawah 0,05. Sehingga item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabelnya dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas instrumen atau Cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------|
| Teamwork (X) | 0,840 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,827 | Reliabel |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa variabel Teamwork (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha diatas 0,840 dan 0,827 atau diatas 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan variabel yang digunakan sudah reliabel.

Uji Hipotesis

Uji t (t-Test)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh X_1 dan X_2 secara persial terhadap Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% berarti variabel X_1 dan X_2 tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.809 | 2.667 | | 5.929 | .000 |
| X1_total | .702 | .219 | .367 | 3.208 | .002 |

a. Dependent Variable: Y1_total

Variabel teamwork berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai significant level $0,000 < 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai $t_{hitung} = 3,208$ dengan koefisien positif dan nilai tabel = 1,703 sehingga nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3,208 > 1,703$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel teamwork berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

Uji R²

Uji R² (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan pengaruh masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin besar sumbangannya terhadap variabel terikat. Jika R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R² makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .367 ^a | .135 | .122 | 5.23786 |

a. Predictors: (Constant), X1_total

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square sebesar 0,135 atau 13,5%. Hal ini berarti bahwa teamwork dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 13,5%, sedangkan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil menganalisis pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan di McDonald's Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terindikasi dari hasil uji regresi linear yang menunjukkan nilai p yang signifikan, menandakan bahwa kerja tim efektif berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, kualitas layanan, dan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menguatkan pandangan bahwa dalam lingkungan kerja seperti di McDonald's Makassar, kerja tim yang baik merupakan kunci utama untuk mencapai kinerja yang optimal. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kolaborasi yang kuat, koordinasi yang baik, kepercayaan antar anggota tim, dan pengelolaan konflik yang efisien terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Manajemen McDonald's Makassar dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang berfokus pada penguatan aspek-aspek kerja tim. Pelatihan dan workshop tentang komunikasi tim, manajemen konflik, dan kerjasama bisa menjadi langkah awal yang efektif. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendukung teamwork juga penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk sampel yang terbatas pada karyawan McDonald's di Makassar saja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke semua cabang McDonald's atau perusahaan lain di industri yang sama. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi tema serupa dengan sampel yang lebih luas dan diversifikasi lokasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani. (2012). *Peranan Gizi dalam Siklus Kehidupan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burn, S. (2004). *Group: Theory and Practice*. Canada: Wadsworth.
- Daft. (2000). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Davis. (2006). *Psychologymania*. Retrieved from indikator-indikator kerjasama: <http://www.psychologimania.com/2013/02/indikator-indikator-kerja-sama.html>
- Dejanaz. (2006). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi. (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Dwijayanto, A. (2019, Januari 2). *Industri*. Retrieved from Kontan.co.id: <https://industri.kontan.co.id/news/lebih-agresif-mcd-akan-membuka-20-gerai-baru-tahun-ini>
- French, & Garry, D. (2009). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Gondokusumo. (1983). *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Griffin. (2004). *Manajemen*. Jakarta: alih bahasa Gina Gania, Erlangga.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2006). *Perilaku Organaisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Majalah SWA Edisi: XXVII. (2015, 8-12 September). Daftar Top 10 Perusahaan Restoran Cepat Saji di Indonesia Tahun 2015 .
- Muhadjir. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Rake Sarasin.

- Nunnally, J. (1994). *Psychometric Theory, Edisi ke 3*. New York: McGraw Hill.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rembulan, a. n. (2016). *Hubungan Konsumsi Fastfood Dengan Ketidakteraturan Buang Air Besar Dan Tekanan Darah Pada Mahasiswa*. Lampung: Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung.
- Richard, Y. C., & Mark, J. C. (1998). *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kesembilan.
- Rivai, & Basri. (2004). Manfaat Penilaian Kinerja. *Jurnal* <http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, 55.
- Robbins, & Wilson, B. (2006). *Perilaku Organisasi. Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional"*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rutoto. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kudus: FKIP Muria.
- Schuler, & Jackson. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Smither, H., & McIntire. (1996). *Organizational Development: Strategies for Changing Environments*. New York: Harper Collins College.
- Stephen, & Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2006). *Penelitian Tindakan kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tracy. (2006). *Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah; Suharsono dan Ana Budi Kuswandani*. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapatrassa.
- Williams. (2008). *The Magic of Teamwork, Penerjemah: JJ. Waskito Trisnoadi*. Jakarta: Penerbit PT. Grassindo.