DIALEKTIKA
Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial

Volume 7 Nomor 2 (September 2022) 168 – 179
P-ISSN: ***2502-4094***
E-ISSN: ***2598-781X***
DOI: https://doi.org/ 10.36636/dialektika.v7i2.1307
http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/dialektika

PENGALAMAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

Audia Junita[a,*], Sopi Pentana[b], Indra Syahputra Sitorus[c]

[a,b,c] Universitas Harapan Medan, Jln. Imam Bonjol No. 35 Medan, Indonesia
[*]**audia.junita@yahoo.com**

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work experience in mediating the influence of teamwork on the work effectiveness of the employees of PT. Bank SUMUT Medan. The population in the study were employees of the marketing division (Funding Officer and Account Officer) at PT Bank Sumut Medan totaling 196 people and a sample of 132 respondents who were determined by proportional random sampling technique from 3 branch offices namely Medan Main Branch Office, Medan Iskandar Muda Branch Office, and Medan Sukaramai Branch Office. The analysis technique used is Mediated Regression Analysis (MRA). The results showed that work experience mediates the effect of teamwork on the work effectiveness of employees at PT. Bank SUMUT Medan. The suggestions are to improve teamwork at PT. Bank SUMUT Medan, the leadership needs to make intense and effective communication and cooperation beetween employees in order to contribute the progress of the company. There are needs to facilitate joint activities in the company either through games, recreation, problem solving, and others that can build good relationships, grow a sense of belonging, mutual support, and mutual trust in a work team.
Keywords: Teamwork; Work Experience; Work Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Bank SUMUT Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran (*Funding Officer* dan *Account Officer*) pada PT. Bank Sumut Medan berjumlah 196 orang dan sampel sebanyak 132 responden yang ditentukan dengan teknik sampling acak proporsional dari 3 kantor cabang yaitu Kantor Cabang Utama Medan, Kantor Cabang Medan Iskandar Muda, dan Kantor Cabang Medan Sukaramai. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Berdasarkan temuan disarankan untuk meningkatkan kerjasama tim di PT. Bank SUMUT Medan, pimpinan perlu menjalin komunikasi dan kerjasama yang intens dan efektif antar karyawan agar dapat berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Kegiatan bersama dalam perusahaan perlu difasilitasi baik melalui permainan, rekreasi, pemecahan masalah, dan lain-lain yang dapat membangun hubungan baik, menumbuhkan rasa memiliki, saling mendukung, dan saling percaya dalam sebuah tim kerja.
Kata Kunci: Kerjasama Tim; Pengalaman Kerja; Efektivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan kelompok kerja yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan pimpinan mengelola sumber daya manusia untuk memiliki komitmen saling mendukung tercapainya tujuan organisasi menjadi pemicu efektifitas kerjasama tim dalam perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) merupakan salah satu hal penting untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan (Mulyadi dan Setyawan, 2011: 54). Kerjasama tim dalam organisasi akan menjadi energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Menurut Bachtiar (2014: 79), kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Menurut Burn (2014: 15), tim yang efektif adalah tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Lasahido (2018: 4) menjelaskan bahwa kerjasama karyawan dalam organisasi akan secara signifikan berdampak terhadap keberhasilannya dalam mencapai target yang ditentukan. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa kerjasama tim berdampak positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja (Rachmayuniawati, 2018; Sanyal & Hisam, 2018; Simatupang dkk., 2019; Adawiyah dkk., 2019).

Secara teoritis, model keefektifan tim kerja dalam mendukung efektivitas kerja (Mc Shane & Von Glinow, 2008 : 262) dapat digunakan memahami faktor-faktor yang melekat pada tim kerja yang berdampak positif terhadap keefektifan tim kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain lingkungan organisasi seperti struktur kerja, sistem imbalan, komunikasi, dan aspek kepemimpinan, karakteristik tugas, ukuran, komposisi, keeratan dan norma tim kerja. Namun secara umum faktor-faktor tersebut ada di luar diri karyawan yang terlibat dalam tim kerja.

Penelitian ini fokus pada faktor yang melekat dalam diri karyawan yaitu pengalaman kerja yang sekaligus menjadi signifikansi penelitian. Dalam hubungan antara kerjasama tim dan efektivitas kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan berperan penting. Menurut riset Froebel & Marchington (2005), kerjasama tim dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja individu anggota tim, khususnya kemampuan pemecahan masalah dan berbagai tantangan yang muncul seketika di tempat kerja (Sanyal & Hisam, 2018). Cohen (1999) menegaskan hal yang sama bahwa tim kerja merupakan tempat layaknya "sekolah" bagi individu-individu anggota tim dimana mereka dapat belajar mengembangan ketrampilan professional meliputi ketrampilan pemecahan masalah, komunikasi, kemampuan bekerjasama dan ketrampilan berinteraksi. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki masing-masing karyawan, maka kerjasama tim akan memudahkan karyawan dalam

berkomunikasi, membagi beban kerja, membuka jaringan baru sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Tanpa adanya pengalaman kerja, maka kerjasama tim tidak akan tercapai dengan mudah, hal ini tentunya menganggu efektivitas kerja karyawan sehingga kinerja tidak akan tercapai. Khusus di perbankan, pengalaman karyawan dalam menghadapi nasabah baik itu keluhan maupun tingkat kesulitan yang dihadapi oleh nasabah akan mudah dihadapi apabila pemahaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah ada, hal ini umumnya dimiliki oleh karyawan yang sudah berpengalaman menghadapi setiap keluhan nasabah. Tanpa adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka nasabah akan kesulitan memperoleh informasi yang jelas dan akurat. Kerjasama antar karyawan menjadi lebih dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan lebih cepat selesai kalau diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah sekaligus tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pengalaman kerja memediasi hubungan antara kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Medan.

Kerjasama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu dalam organisasi yang memberikan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri (Dewi, 2017 : 11; Tracy, 2016 : 9; Robbins & Judge, 2018 : 112). Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan secara terkoordinasi (Bachtiar, 2014: 79). Bowo (2017: 50-51), menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama.

Indikator Kerjasama Tim menurut West (2012: 29) meliputi:

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

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja (Winardi, 2011: 2). Pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (Hasibuan, 2013: 108). Pengalaman kerja

adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2012: 158). Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat dilihat dari semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Suharyanto, 2021).

Indikator pengalaman kerja menurut Ahmad (2010: 57) meliputi :

a. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
b. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
c. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
d. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
e. Hasil, semakin sering hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik maka dikatakan seseorang berpengalaman.

Efektivitas Kerja

Efektifitas kerja adalah keadaan yang dikehendaki yang muncul dari suatu perbuatan (Thoha, 2010: 108). Menurut Tunggal (2010: 32), efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan besar yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Efektivitas kerja pegawai pada dasarnya berkaitan dengan efektivitas organisasi. Hal tersebut karena organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang memiliki maksud untuk mencapai tujuan bersama.

Tangkilisan (2015:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu :

a. Produktivitas, yaitu pencapaian output maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.
b. Kemampuan adaptasi kerja, merupakan kemampuan melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja spesifik.
c. Kepuasan kerja, adalah perasaan puas atas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.
d. Kemampuan berkomunikasi, adalah penyelesaian tugas dengan berkomunikasi secara baik.

e. Pembagian beban kerja, adalah pembagian beban kerja berorientasi pada penyelesaian pekerjaan.

Hubungan Antar Variabel Penelitian

Menurut West (2012: 29), kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Robbins & Judge (2018: 406) mengemukakan bahwa kombinasi dari beberapa individu dalam satu tim akan menciptakan kinerja yang baik dari setiap karyawan bagi perusahaan. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Cohen (1999), Froebel & Marchington (2005), Sanyal & Hisam (20180, kerjasama tim dapat meningkatkan pengalaman kerja individu dalam hal penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja meliputi kemampuan pemecahan masalah, berkomunikasi, bekerjasama dan berinteraksi dalam memecahkan berbagai masalah dan tantangan yang muncul seketika di tempat kerja. Karyawan yang berpengalaman kerja lebih baik akan berdampak pada efektivitas kerja yang semakin baik (Anible, 2007; Sanyal & Hisam, 2018; Simatupang dkk., 2019; Anisatri dkk., 2020).

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut maka rumusan hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H_1 : Pengalaman kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y (Sugiyono, 2012:100). Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan dimediasi pengalaman kerja karyawan PT Bank SUMUT Medan.

Unit analisis penelitian adalah individu. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasar meliputi karyawan Funding Officer dan Account Officer di PT Bank Sumut Medan. Populasi berjumlah 196 orang dan sampel sebanyak 132 orang (Tabel 1) yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2017: 78). Teknik sampling menggunakan *proportional random sampling* yang diambil di 3 kantor cabang PT Bank Sumut Medan yaitu Kantor Cabang Utama Medan, Kantor Cabang Medan Iskandar Muda, dan Kantor Cabang Medan Sukaramai (Tabel 1).

Mediation Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menganalisis hipotesis penelitian (Ghozali, 2017), dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Statistik deskriptif juga digunakan untuk memberikan penjelasan lebih dalam terkait temuan penelitian.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitan

No	Kantor Cabang / Cabang Pembantu	Jumlah Populasi *Funding* dan *Account Officer*	Jumlah Sampel Funding dan Account Officer
1	Kantor Cabang Utama Medan		
	a. Cabang Pembantu Pulo Brayan	12	8
	b. Cabang Pembantu Petisah	12	8
	c. Cabang Pembantu Belawan	9	6
	d. Cabang Pembantu Sutomo	10	8
	e. Cabang Pembantu Sisingamangaraja	8	5
	f. Cabang Pembantu RSU Pirngadi	9	6
	g. Cabang Pembantu Kantor Gubernur SUMUT	10	7
	h. Cabang Pembantu Pasar Martubung	7	5
	i. Cabang Pembantu Pasar Sambas	8	5
2	Kantor Cabang Medan Iskandar Muda		
	a. Cabang Pembantu USU	15	11
	b. Cabang Pembantu Marelan	10	7
	c. Cabang Pembantu Setia Budi	9	6
3	Kantor Cabang Medan Sukaramai		
	a. Cabang Pembantu Sukaramai	12	8
	b. Cabang Pembantu Delitua	12	8
	c. Cabang Pembantu Aksara	9	6
	d. Cabang Pembantu Asia	8	5
	e. Cabang Pembantu Marendal	8	5
	f. Cabang Pembantu Krakatau	5	3
	g. Cabang Pembantu Pasar Halat	5	3
	h. Cabang Pembantu Menteng	6	4
	i. Cabang Pembantu Tembung	5	3
	j. Cabang Pembantu Mandala By Pass	7	5
	Jumlah	196	132

Sumber : PT. Bank SUMUT Medan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Hasil uji validitas membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kerjasama tim, pengalaman kerja, dan efektivitas kerja valid karena rhitung > r tabel (0,170) pada a= 0,05 dan df = (N-2) (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Variabel Kerjasama Tim			
Butir 1	0,502	0,170	Valid
Butir 2	0,383	0,170	Valid
Butir 3	0,354	0,170	Valid
Butir 4	0,513	0,170	Valid
Butir 5	0,393	0,170	Valid
Butir 6	0,437	0,170	Valid
Variabel Pengalaman Kerja			
Butir 1	0,657	0,170	Valid
Butir 2	0,392	0,170	Valid
Butir 3	0,627	0,170	Valid
Butir 4	0,545	0,170	Valid
Butir 5	0,502	0,170	Valid
Butir 6	0,501	0,170	Valid
Butir 7	0,453	0,170	Valid
Butir 8	0,508	0,170	Valid
Butir 9	0,370	0,170	Valid
Butir 10	0,426	0,170	Valid
Variabel Efektivitas Kerja			
Butir 1	0,544	0,170	Valid
Butir 2	0,574	0,170	Valid
Butir 3	0,593	0,170	Valid
Butir 4	0,552	0,170	Valid
Butir 5	0,517	0,170	Valid
Butir 6	0,490	0,170	Valid
Butir 7	0,465	0,170	Valid
Butir 8	0,347	0,170	Valid
Butir 9	0,484	0,170	Valid
Butir 10	0,445	0,170	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden dalam mengukur hal yang sama. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian menemukan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2017) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

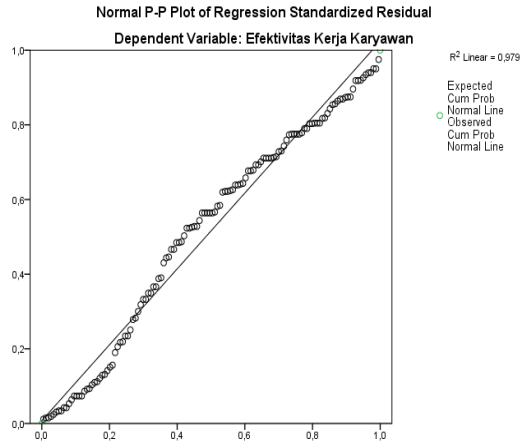
Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha* Standar	Keterangan
Efektivitas kerja (Y)	0,816	0,60	Reliabel
Kerjasama tim (X)	0,698	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (Z)	0,816	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2017). Hasil uji normalitas penelitian tampak pada Gambar 2. Dari Gambar 2 tampak bahwa data penelitian berdistribusi normal karena garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

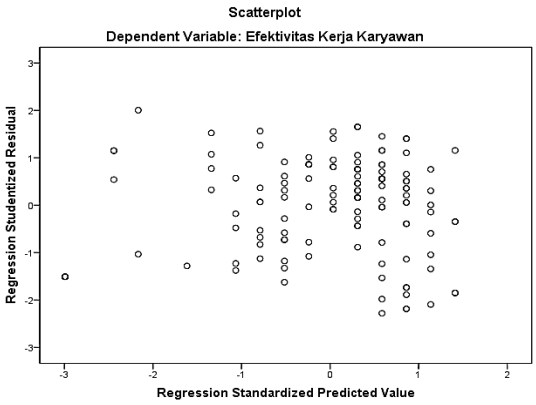


Sumber : Data Primer Diolah

Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Ghozali, 2017). Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastsitas. Dengan kata lin varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain tetap.



Sumber : Data Primer Diolah

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Hasil Uji Hipotesis

Uji F pada model regresi dilakukan untuk menguji apakah model penelitian sesuai dengan fenomena sesungguhnya, dalam hal ini pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan dimediasi pengalaman kerja. Hasil uji regresi tampak pada Tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	876,147	3	292,049	7,160	,000[a]
	Residual	5220,785	128	40,787		
	Total	6096,932	131			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim ,Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil uji hipotesis (Uji F) di Tabel 3 dapat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,160 > 3,06) atau dapat dilihat dari nilai sig. F < 0,05 (a). Ini berarti variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan dimediasi oleh pengalaman kerja karyawan.

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh parsial variabel kerjasama tim dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan serta menganalisis kemampuan variabel pengalaman

kerja memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja maka dilakukan uji t yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4. Pada Tabel 4 tampak bahwa nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja (Z), nilai signifikansi lebih kecil (0,001) dari nilai Sig. < 0,05 (a). Dengan demikian pengalaman kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kerjasama tim dan efektivitas kerja karyawan di PT Bank SUMUT Medan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dimediasi Pengalaman Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	71,782	29,011		2,474	,015
	Kerjasama Tim	,094	,029	3,262	3,247	,003
	Pengalaman Kerja	2.558	,729	2,470	3,510	,001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah

Besar pengaruh variabel kerjasama tim terhadap efektivitas kerja dimediasi oleh pengalaman kerja karyawan diketahui dari hasil uji determinasi (Tabel 5). Pada Tabel 5 tampak nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,124. Hal ini berarti besar pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja melalui pengalaman kerja hanya sebesar 32.4% dan sisanya sebesar 67.6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.379	.144	.324	6.38650

Sumber : Data Primer Diolah

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini terbukti bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dimediasi oleh pengalaman kerja. Kerjasama tim kelompok tenaga pemasar di PT Bank Sumut Medan dalam bentuk berbagi tanggung jawab, saling berkontribusi, dan mengerahkan kemampuan secara maksimal (West, 2012) yang relatif tinggi (Tabel 6). Berdasarkan data di Tabel 6 tampak bahwa tenaga pemasar di PT Bank Sumut Medan menjalankan aktivitas kerjasama yang tinggi sebesar 89,4% dan hanya sebagian kecil (3%) dari keseluruhan responden yang memiliki kerjasama rendah.

Tabel 6. Hasil Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim

Tingkat	Kerjasama Tim	
	Frekuensi	(%)
Rendah (1 - 1,33)	4	3%
Sedang (1,33 - 2,66)	10	7,6%
Tinggi (2,66 – 5)	118	89,4%
Total	132	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Efektivitas kerja karyawan di PT Bank Sumut Medan juga relatif tinggi (Tabel 7) dalam hal produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berkomunikasi, dan pembagian beban kerja (Tangkilisan, 2015). Distribusi frekuensi efektivitas kerja di Tabel 7 menampilkan data deskriptif capaian efektivitas kerja karyawan tenaga pemasar di PT Bank Sumut yang

dominan tinggi (90,15%) dan hanya sebesar 4,54% responden yang memiliki efektivitas kerja rendah.

Tabel 7. Hasil Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja

Tingkat	Efektivitas Kerja	
	Frekuensi	(%)
Rendah (1 - 1,33)	6	4,54%
Sedang (1,33 - 2,66)	7	5,30%
Tinggi (2,66 – 5)	119	90,15%
Total	132	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Tingkat pengalaman kerja karyawan diukur dari waktu keterlibatan dalam tim yang lebih lama, frekuensi pengerjaan tugas, jenis tugas sebagai pemasar yang mensyaratkan kerjasama tim yang kuat antar anggota, penerapan norma dan sistem kerja yang disepakati serta hasil yang dicapai (Ahmad, 2010). Sebanyak 83,3% responden memiliki pengalaman kerja tinggi dan hanya sebesar 3,78% berpengalaman kerja rendah (Tabel 8).

Tabel 8. Hasil Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Tingkat	Pengalaman Kerja	
	Frekuensi	(%)
Rendah (1 - 1,33)	5	3,78%
Sedang (1,33 - 2,66)	19	14,39%
Tinggi (2,66 – 5)	108	81,81%
Total	132	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Capaian efektivitas kerja yang tinggi ditopang oleh pengalaman kerja karyawan yang relatif tinggi, sebagaimana tampak datanya di Tabel 9 yang menjelaskan tabulasi silang antara tingkat kerjasama tim dan pengalaman kerja karyawan di PT Bank Sumut Medan. Berdasarkan data distibusi frekuensi silang antara kerjasama tim dan pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kerjasama tim karyawan bagian pemasaran di PT Bank Sumut Medan maka pengalaman kerja karyawan cenderung rendah, dan sebaliknya semakin tinggi kerjasama tim maka maka semakin tinggi pengalaman kerja karyawan yang kemudian akan menunjang efektivitas kerja.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Silang Kerjasama Tim dan Pengalaman Kerja

		Kerjasama Tim			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Pengalaman Kerja	Rendah	-	-	5 (3,78%)	5 (3,78%)
	Sedang	3 (2,27%)	7 (5,30%)	9 (6,81%)	19 (14,39%)
	Tinggi	1 (0,75%)	3 (2,27%)	104 (78,78%)	108 (81,81%)
Total		4 (3%)	10 (7,6%)	118 (89,4%)	132 (100%)

Sumber : Data Primer Diolah

Dengan demikian hasil penelitian ini selaras dengan kajian teoritis dan empiris yang menyatakan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan pengalaman kerja individu dalam hal penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja meliputi kemampuan pemecahan masalah, berkomunikasi, bekerjasama dan berinteraksi dalam memecahkan berbagai masalah dan tantangan yang muncul seketika di tempat kerja (Cohen, 1999; Froebel & Marchington, 2005; Sanyal & Hisam 2018). Karyawan yang berpengalaman kerja lebih baik akan berdampak pada efektivitas kerja yang semakin baik (Anible, 2007; Sanyal & Hisam,

2018; Simatupang dkk., 2019; Anisatri dkk., 2020). Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja berposisi sebagai pemediasi pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis temuan penelitian dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan dimediasi oleh pengalaman kerja. Semakin tinggi kerjasama tim yang dilakukan karyawan akan mampu meningkatkan pengalaman kerja yang selanjutnya akan meningkatkan efektivitas kerja, dan sebaliknya.

Berdasarkan temuan riset disarankan untuk pimpinan perusahaan perlu membangun kultur kerja tim, mengkondisikan karyawan berada dalam tim-tim kerja dengan sasaran kerja spesifik dan terukur diimbangi serta menerapkan sistem imbalan yang kondusif yang dapat mengungkit kerjasama tim yang solid dan sinergis. Anggota tim dapat belajar lebih banyak dengan terlibat dalam tim kerja dibandingkan kerja secara individual.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, R., Karnati, N dan Rochanah, S. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 10(2), 254-270.

Ahmad, D. (2010). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka.

Anible, F. R. (2007). Effects of Intervening Work Experience on Undergraduate Persistence, *Dissertation*. The Ohio State University.

Anisatri, S.i N.; Minarsih, M. M.; Malik, D.. (2020). The Influence of The Education, Discipline and Work Experience on Work Productivity With Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Case Study at The Departement Sewing of The CV. Fairuz Group). *Journal of Management*, 6(1), 1-9.

Bachtiar, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas kerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1-6.

Bowo, A. N. (2017), *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jawa Barat: Guepedia.

Burn, R. B. (2014). *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*, (Alih Bahasa : Eddy). Jakarta: Arcan.

Cohen, S.G., & Bailey, D.E. (1999). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from The Shop Floor to The Executive Suite. *Journal of Management*, 23, 239-290. DOI: http://dx.doi.org/10.1177/014920639702300303.

Dewi, I.A & Kartika, P. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1918-1933.

Froebel, P. & Marchington, M. (2005). Teamwork Structures and Worker Perception : A Cross National Study in Pharmaceuticals. *International Journal of Human Resource Management*, 16(2), 256-276.

Ghozali, I. (2017). Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta: Bumi Aksara.

Lasahido. (2018*).* Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(7), 893-901.

McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*. Fourth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Mulyadi dan Setyawan. (2011). *Sistem Prencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 1, Yogyakarta : Penerbit Aditya Media.

Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 67-80.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sanyal, S. & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 15-22. DOI: 10.9790/487X-2003011522.

Simatupang, F., Lie, D, Butarbutar, Marisi; dan Sisca. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Memoderasi Kerja Sama Tim Dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematang Siantar. *Maker : Jurnal Manajemen*, 5(1), 50-65.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Suharyanto. (2021). Motivasi dan Kemampuan Kerja Karyawan Rumah Sakit Implikasinya Pada Prestasi Kerja. DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 6(2): 46-59. DOI: https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.929.

Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*, Edisi I, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tangkilisan, H. & Nogi, S. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.

Tunggal, A.W. (2010). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tracy, B. (2013). *Motivation*. USA: American Management Association.

Umar, H. (2017). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

West, M. (2012). *Kerja Sama Kelompok*

yang Efektif. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.