

**PENGARUH KERJASAMA TIM (*TEAMWORK*), KEPUASAN KERJA**

**DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT SANDANG TEGAL INTIJAYA (PT. STI)**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Zidni Imarudin Nova Purwadi**

**NPM : 4118500261**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

## Universitas Pancasakti Tegal

### 2024



**PENGARUH KERJASAMA TIM (*TEAMWORK*), KEPUASAN KERJA**

**DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT SANDANG TEGAL INTIJAYA (PT. STI)**

## SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat Strata Satu (S-1)

Program Studi Managemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Zidni Imarudin Nova Purwadi**

 **NPM: 4118500261**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

## Universitas Pancasakti Tegal

### 2024



**PENGARUH KERJASAMA TIM (*TEAMWORK*), KEPUASAN KERJA**

**DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT SANDANG TEGAL INTIJAYA (PT. STI)**

**Skripsi**

Oleh:

**Zidni Imarudin Nova Purwadi**

**NPM: 4118500261**

## Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

**Tanggal : ........................................**



**Pengesahan Skripsi**

Nama : Zidni Imarudin Nova Purwadi

NPM : 4118500261

Judul : Pengaruh Kerjasama tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sandang Tegal Intijaya

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran dari tim penguji skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Tanggal

 :



## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Zidni Imarudin Nova Purwadi

NPM : 4118500261

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

## ” Pengaruh Kerjasama tim (Teamwork), Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sandang Tegal Intijaya”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

1. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.



## ABSTRAK

**Zidni Imarudin Nova Purwadi. 2024. Pengaruh Kerjasama tim (Teamwork), Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan PT.**

## Sandang Tegal Intijaya

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus sebanyak 31 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa 1) Kerjasama Tim (*Teamwork*) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,003. 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,002. 3) Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000. 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. Dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000.

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Kerjasama Tim (*Teamwork*) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. 3) Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya. 4) Kerjasama Tim (Teamwork), Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya.

**Kata Kunci :** kerjasama tim, kepuasan, loyalitas, produktivitas

***ABSTRACT***

***Zidni Imarudin Nova Purwadi. 2024. The Effect of Teamwork, Job Satisfaction and Loyalty on PT Employee Productivity. Tegal Intijaya Clothing***

*Human resources are one of the important factors in a company to achieve its goals and objectives, because human resources are one of the determining factors for the success or failure of a company in achieving its goals. One thing that must be considered in managing human resources is employee work placement. Placement is placing someone into the right job position, how well an employee is suited to the job will affect the quantity and quality of work.*

*The research method used is a quantitative method. Primary data was obtained from a questionnaire using the saturated sample selection method or another term census with 31 respondents. The data analysis method used is multiple linear analysis, t test, F test and coefficient of determination analysis.*

*The research results show that 1) Teamwork has an effect on employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. Proven by a significant value of 0.003. 2) Job satisfaction influences employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. Proven by a significant value of 0.002. 3) Loyalty influences employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. Proven with a significant value of 0.000. 4) Teamwork, job satisfaction and loyalty simultaneously influence employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. Proven by a significant value of 0.000.*

*The conclusions of this research are 1) Teamwork has an effect on employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. 2) Job satisfaction influences employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. 3) Loyalty influences employee productivity at PT Sandang Tegal Intijaya. 4) Teamwork, job satisfaction and loyalty simultaneously influence employee productivity at PT Sandang Tegal*

*Intijaya.*

***Keywords:*** *teamwork, satisfaction, loyalty, productivity*

## KATA PENGANTAR

 Puji syukur kepada Allah SWT. berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan PT Sandang Tegal Intijaya ”.**

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

1. Ira Maya Hapsari, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Sekaligus sebagai Dosen pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
2. Setyowati Subroto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

 Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir



kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .................................................................................................I PERSETUJUAN SKRIPSI ..................................................................................... ii PENGESAHAN SKRIPSI ..................................................................................... iii MOTTO DAN PERSEMBAHAN ......................................................................... iv

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .................... v

ABSTRAK ............................................................................................................. vi

ABSTRACT .......................................................................................................... vii

KATA PENGANTAR ......................................................................................... viii

DAFTAR ISI .......................................................................................................... ix

DAFTAR TABEL .................................................................................................. xi

DAFTAR GAMBAR ............................................................................................ xii DAFTAR LAMPIRAN ........................................................................................ xiii

BAB I PENDAHULUAN ....................................................................................... 1

A.Latar Belakang Penelitian ...........................................................................1

B.Rumusan Masalah .......................................................................................5

C.Tujuan Penelitian ........................................................................................5

D.Manfaat Penelitian ......................................................................................6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA ............................................................................. 7

A.Landasan Teori .......................................................................................... 7

1.Kerjasama Tim (*Teamwork*) .................................................................. 7

2.Kepuasan Kerja .................................................................................... 13

3.Loyalitas ............................................................................................... 19

4.Produktivitas ........................................................................................ 25

B.Penelitian Terdahulu ................................................................................ 29

C.Kerangka Pemikiran Konseptual ............................................................. 38

D.Hipotesis .................................................................................................. 42

BAB III METODE PENELITIAN........................................................................ 43

A.Jenis Penelitian .........................................................................................43

B.Populasi dan sampel ..................................................................................43

1.Populasi .................................................................................................43

2.Sampel...................................................................................................44

C.Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel .................................45

1.Definisi Konseptual ..............................................................................45

2.Operasionalisasi variabel ......................................................................46

D.Metode Pengumpulan Data .......................................................................49

E.Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian ....................................51

1.Uji Validitas ..........................................................................................51

2.Uji Reliabilitas ......................................................................................52

F.Metode Analisis data .................................................................................53

1.Metode Suksesive Interval (MSI) .........................................................53

2.Analisis Data .........................................................................................54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..................................... 64

1. Gambaran Umum Objek Penelitian ........................................................ 64
2. Hasil Penelitian ....................................................................................... 74
3. Pembahasan............................................................................................. 95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ............................................................. 102

A.Kesimpulan ............................................................................................ 102

B. Saran ..................................................................................................... 102

 DAFTAR PUSTAKA .........................................................................................104

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Data Turnover Karyawan PT Sandang Tegal Intijaya................................. 4
2. Penelitian Terdahulu ....................................................................................

 34

1. Jumlah Ketua Setiap Bagian PT. Sandang Tegal Intijaya............................

 44

1. Operasionalisasi Variabel.............................................................................

 47

1. Skala Likert ..................................................................................................

 50

1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin ...................................................

 74

1. Profil Responden Menurut Usia ...................................................................

 75

1. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir .........................................

 75

1. Profil Responden Menurut Masa Kerja........................................................

 76

1. Hasil Uji Validitas Produktivitas ...............................................................

 78

1. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim ............................................................

 79

1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ...........................................................

 80

1. Hasil Uji Validitas Loyalitas ......................................................................

 81

1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Produktivitas ..........................................

 82

1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kerjasama Tim .......................................

 82

1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja ......................................

 83

1. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Loyalitas .................................................

 83

1. Hasil Uji Normalitas ..................................................................................

 85

1. Hasil Uji Multikolinearitas .........................................................................

 87

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda ....................................................

 89

1. Hasil Uji t ...................................................................................................

 92

1. Hasil Uji F ..................................................................................................

 93

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ...............................................................

 94

## DAFTAR GAMBAR

[Gambar Halaman 1. Kerangka Pemikiran 41](#_Toc72476)

[2. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t 60](#_Toc72477)

[3. Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F 61](#_Toc72478)

1. Struktur Organisasi............................................................................................ 69
2. Uji Normalitas dengan Histogram .................................................................... 85
3. Uji Normalitas dengan P-P Plot ........................................................................ 86
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas ............................................................................ 88

**DAFTAR LAMPIRAN**

## Lampiran Halaman

1. Lembar Kuesioner ........................................................................................ 108
2. Tabulasi Uji Coba Intrumen Variabel Produktivitas .................................... 115
3. Tabulasi Uji Coba Intrumen Variabel Kerjasama tim.................................. 116
4. Tabulasi Uji Coba Intrumen Variabel Kepuasan kerja ................................ 117
5. Tabulasi Uji Coba Intrumen Variabel Loyalitas .......................................... 118
6. Hasil MSI Instrumen Uji Coba Variabel Produktivitas ............................... 119
7. Hasil MSI Instrumen Uji Coba Variabel Kerjasama tim ............................. 120
8. Hasil MSI Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan kerja ............................ 121
9. Hasil MSI Instrumen Uji Coba Variabel Loyalitas ...................................... 122
10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas ....................... 123
11. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim ................... 125
12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .................. 127
13. Hasil Uji Validitas V dan Reliabilitas ariabel Loyalitas ............................ 130
14. Tabulasi Penelitian Variabel Produktivitas ................................................ 132
15. Tabulasi Penelitian Variabel Kerjasama Tim ............................................ 133
16. Tabulasi Penelitian Variabel Kepuasan Kerja............................................ 134
17. Tabulasi Penelitian Variabel Loyalitas ......................................................

135

1. Hasil MSI Variabel Produktivitas .............................................................. 136
2. Hasil MSI Variabel Kerjasama Tim ........................................................... 137
3. Hasil MSI Variabel Kepuasan Kerja .......................................................... 138
4. Hasil MSI Variabel Loyalitas..................................................................... 139
5. Output Hasil SPSS ..................................................................................... 140

**BAB I PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Salah satu bentuk peningkatan yang dilakukan adalah peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi mengenai kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Perusahaan ditantang untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengetahui efektivitas dari kinerja karyawan perusahaan tersebut selama ini. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra et al., 2019).

Produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

1

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012:100). Sedangkan menurut Muhwan & Purwandi (2019:63) produktivitas ialah hal yang sangat di perhitungkan karna menggambarkan kinerja untuk menghasilkan input dan output barang dan atau jasa dalam suatu perusahaan atau ukuran untuk mempertimbangkan antara masukan dan hasil yang telah telah di keluarkan dan di hasilkan oleh karyawan dalam sustu perusahaan tersebut dalam pencapaian target.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu aspek yang diperlukan yaitu kerjasama tim atau *teamwork*. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya kerja sama dalam tim (teamwork). Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teamwork perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu diperusahaan. Adanya teamwork yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan (Ekawati, 2020:312).

Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2012). Robbins (2009:40) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Faktor lain yang memiliki andil besar terhadap produktivitas adalah loyalitas kerja. Loyalitas pada dasarnya adalah perasaan yang begitu uta bagi seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi maka dengan demikian seorang yang loyal sudah pasti akan melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan melebihi ekspektasi dari organisasi yang dibebankan kepadanya. Loyalitas kerja karyawan yang baik Ini akan selalu menjadi kabar baik bagi organisasi sebagai sebuah institusi. Dari sisi bisnis karyawan yang loyal akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan

Organisasi dan membantu Organisasi mencapai tujuan (Victor Whitack : 2019). Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Poerwadarminta, 2002).

## Tabel 1 DataTurnover Karyawan PT. Sandang Tegal Intijaya

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun  | Jumlah Karyawan  | Masuk  | %  | Keluar  | %  |
| Mei 2022  | 230  | 35  | 15,2%  | 40  | 17,4%  |
| Juni 2022  | 225  | 30  | 13,4%  | 34  | 15,1%  |
| Juli 2022  | 221  | 40  | 18,1%  | 48  | 21,7%  |
| Agustus 2022  | 213  | 20  | 12,3%  | 40  | 18,8%  |

 Sumber: PT. Sandang Tegal Intijaya 2022

Dari tabel 1 menunjukan data turnover karyawan yang ada pada PT. Sandang Tegal Intijaya, pada data tersebut menunjukan bahwa karyawan yang masuk lebih kecil jumlahnya dibandingkan dengan karyawan yang keluar, hal ini membuat keloyalitasan dan kepuasan kerja kerja karyawan sangat dipertanyakan.

Dari observasi singkat yang dilakukan penelitidi PT. Sandang Tegal Intijaya, peneliti menemukan banyak karyawan yang kurang loyal, ini diindikasikan dari banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya beberapa bulan terakhir, Kayawan yang keluar tersebut juga dikarenakan kepuasan kerja yang dirasa terlalu rendah atau kurang bagi karyawan. karena banyaknya karyawan yang keluar masuk tersebut membuat kerjasama atau *teamwork* karyawan lama terganggu, karena harus selalu beradaptasi dengan karyawan

baru.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Sandang Tegal Intijaya dengan mengangkat isu tentang Kerjasama tim (*teamwork*), Kepuasan kerja, dan loyalitas yang rendah. Atas dasar tersebutlah peneliti mengabil judul unttuk penelitian skripi ini dengan judul “ Pengaruh Kerjasama Tim (*teamwork*), Kepuasan kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim (*Teamwork*) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)?
3. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)?
4. Apakah Kerjasama tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT

Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim (*Teamwork*) terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas berpe terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim (Teamwork), Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal

Intijaya (PT.STI).

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada PT Sandang Tegal Intijaya agar dapat membuat karyawan lebih loyal.

1. Manfaat Teoritis
	1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya tentang Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja, Loyalitas dan

Produktivitas.

* 1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan perusahaan atau instansi terkait sebagai masukan dan kebijakan informasi tentang Kerjasama Tim

(*Teamwork*), Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Produktivitas.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

## A. Landasan Teori

Landasan teori yang dimaksud dalam tinjauan pustaka ini adalah teoriteori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Landasan teori akan menjelaskan dasar teori dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti dan untuk mendasari analaisis yang akan dipakai pada bab selanjutnya yang berhubungan dengan variabel penelitian. Teori tersebut dapat dipakai sebagai acuan dalam perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai landasan teori adalah sebagai berikut:

### 1. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

a. Pengertian Kerjasama Tim (*Teamwork*)

*Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang mempunyai suatu tujuan yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

Mangkuprawira (2009) menyatakan bahwa kerja tim terdiri dari sekumpulan karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan

8

organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kerja tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih 35 efektif dan efisien. Konflik-konflik atau deviasi kerja bisa ditekan seminim mungkin dengan kepemimpinan yang kuat dari seorang manajer. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap karyawan. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara karyawan dan manajer semakin tinggi kekuatan sebuah tim.

Robbins (2009) 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 per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

West (2002) mengemukakan bahwa teamwork merupakan kerja sama yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energi, sinergitas, komunikasi, dan kesadaran tiap anggota dalam tim.

1. Indikator Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Dimensi-dimensi untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Mangkuprawira (2014,69) adalah :

* 1. Interaksi tim
	2. Konsep tujuan yang sama
	3. Ketertarikan pribadi terhadap tim
	4. Kualitas
	5. Kuantitas.

Berdasarkan penjelasan dimensi diatas maka dapat dikolaborasikan dengan tahapan-tahapan indikator yaitu, Mampu berinteraksi dalam tim, Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran, Pengarahan kemampuan secara maksimal, Memiliki komitmen satu dengan yang lain, Berkomunikasi secara terbuka dan jujur, Kerjasama tim dalam memecahkan masalah, Fokus kepada visi untuk terus maju bersama, Semangat kerja, Ketepatan kerja, Ketelitian, Hasil kerja yang baik, Pencapaian target, dan Hasil kerja melebihi target. Kesimpulannya jika setiap karyawan mampu bekerjasama dalam tim maka setiap perusahan akan memiliki pencapaian target yang lebih baik yang telah disepakati perusahaan tersebut.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Hackman (1987) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk mengembangkan teamwork, antara lain:

* 1. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

* 1. Pimpinan yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka. 3)

Tugas yang sesuai dengan tim

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu. 4) Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

5) Lingkungan Organisasi yan mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka. Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pembentuk teamwork, antara lain : tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai dengan teamwork, atatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan, dan lingkungan organisasi yang mendukung.

Selain itu Robbins (2011) mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi teamwork, antara lain :

1. Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

1. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

1. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan dan sebagainya

1. Saling Ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

Dari penjelasan di atas dari teori yang diungkapkan Robbins (2011) dapat disimpulkan faktor-faktor untuk mengungkap teamwork, antara lain : rasa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, dan saling ketergantungan.

### 2. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Newstrom & Davis, 1985). Sementara itu Porter dan Lawler dalam menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaanya.

Martoyo (2007) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaanatau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Sedangkan Siahaan (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orangorang atas kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Newstrom & Davis, 1985). Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai (turnover), kemangkiran, atau pencurian

(Newstrom & Davis, 1985).

1. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Rivai

(2015:623) indikator dari kepuasan keja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar serta menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat menyebabkan meningkatnya turnover dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap

kerjanya akan lebih besar.

1. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

As’ad (2004) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi dari berbagai faktor, diantaranya adalah faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

* 1. Faktor Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan para karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketentraman.

* 1. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan rekan kerja lain yang berbeda jenis pekerjaan.

* 1. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan, hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, pertukaran udara, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

* 1. Faktor Finansial

 Yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta

kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, promosi, dan lainnya.

1. Dampak kepuasan Kerja

Tinggi atau rendahnya suatu kepuasan seseorang akan memberi dampak bagi organisasi atau pun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2009) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan

kerja, antara lain:

* + 1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Jika kepuasan dan produktifitas digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pekerja yang

produktif.

* + 1. Dampak kepuasan terhadap *Stakeholder*

Kepuasan kerja seseorang dapat membuat kepuasan *stakeholder* meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana seseorang berurusan dengan *stakeholder*. Seseorang yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai stakeholder.

* + 1. Dampakn Kepuasan terhadap hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa dan/ atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa atau berpikir lebih luas.

* + 1. Dampak terhadap Absensi

Ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.

* + 1. Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan seseorang pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

### 3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Fathoni (2006:122) adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau organisasi, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Muhyadi (1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Berdasarkan uraian diatras dapat disimpulkan bahwa lolayitas kerja adalah suatu keadaan aktivitaa yang menyangkut fisik, psikis dan social yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

b. Indikator Loyalitas

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh

Siswanto, dalam Trianasari (2005) antara lain :

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekat untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

1. Tanggung Jawab pada perusahaan

 Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas

sebaikbaiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

1. Kemauan untuk bekerjasama

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

1. Rasa memiliki terhadap perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

1. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

1. Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang

diterimanya di luar gaji pokok.

Sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Saydam (2008) antara lain :

1. Ketaatan dan kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan metaati perintah kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

1. Tanggung jawab

Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

1. Pengabdian

Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa trcukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga meraka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (2005) menegaskan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja seta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Steers & Porter

(1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

* 1. Karaktersitik pribadi, merupakan factor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
	2. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk

perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi social, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi social, dijmana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

* 1. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Keetergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.
	2. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.
1. Cara meningkatkan loyalitas kerja

Anoraga dan widiyanti (1993) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu :

* 1. Hubungan yang erat antar karyawan
	2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
	3. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan
	4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
	5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
	6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

### 4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Pengukuran dan evaluasi produktivitas merupakan salah satu alternatif untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan bahkan merupakan salah satu cara yang sangat efektif di dalam menilai efisiensi pemakaian sejumlah input dalam menghasilkan output

tertentu.

Menurut Syarif (1991), produktivitas adalah usaha yang dilakukan semata-mata hanya ditujukan untuk meningkatkan produksi dan ekonomi saja.

Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2012: 100) produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Danang (2012:203) menyatakan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan ouput yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 :198) produktivitas dapat di artikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

1. Indikator yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukut produktivitas diperlukan suatu dimensi dan indikator sebagai berikut

:

* 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Kemampuan memiliki indikator yaitu karyawan

memiliki keterampilan.

* 1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Meningkatkan hasil yang dicapai memiliki indikator yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

* 1. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha lebih baik dari kemarin dengan bersemangat bekerja. Semangat kerja ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Semangat kerja memiliki indikator yaitu memiliki etos kerja yang tinggi.

* 1. Pengembangan diri

Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melibataan tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Pengembangan diri memiliki indikator yaitu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

* 1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik. Mutu memiliki indikator yaitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja.

* 1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Efisiensi memiliki indikator yaitu karyawan dapat bekerja dengan waktu yang efisien.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

* + 1. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
		2. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
		3. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu baik berupa jurnal-jurnal ilmiah, tesis, disertasi, maupun *proceedings* merupakan sumber penting gagasan untuk merumuskan masalah dalam penelitian tersebut. Setiap peneliti harus menyatakan dalam laporan penelitiannya mengenai keterbatasan atau kelemahan penelitian yang dilakukan serta memberi saran kepada penelitian yang akan datang mengenai aspek aspek yang perlu diteliti sehingga dapat memperjelas atau menambah informasi mengenai suatu fenomena tertentu.

Dalam kaitannya dengan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, tentu saja tidak dimanfaakan untuk dijiplak, melainkan menelitii kembali aspekaspek yang disarankan oleh para peneliti dalam penelitian sebelumnya, sehingga peneliti selanjutnya bisa memberikan kontribusi teoritik maupun manajerial yang bernilai, dengan demikian penelitian tersebut harus lebih dikembangkan

(Hermawan, 2005). Penelitian mengenai sumberdaya manusia yang khususnya berkaitan dengan variabel Kerjasama tim (*teamwork*), Kepuasan kera dan Loyalitas yang secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas telah banyak diteliti oleh para dosen dan mahasiswa baik diperguruan tinggi negri mauapun swasta. Adapun secara praktis riset sumber daya manusia dapat pula di berbagai organisasi pemerintahan maupun swasta. Dalam hubungannya dengan penelitian terdahulu, sebagai rujukan untuk penelitian dengan varibael Kerjasama tim (*teamwork*), Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Produktivitas akan dikemukakan dalam 10 jurnal penelitian yang relevan pada tabel berikut ini.

1. Rowen (2017), melakukan penelitia mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri”. Penelitian ini enggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan 40 orang karyawan, teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh secara parsial maupun simultran terhadap kinerja.
2. Firda Lestari (2018), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa”. Metode analisis dengan menggunakan Structure

Equation Model (SEM), sedang alat analisisnya menggunakan AMOS. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

1. Samuel P. Siagian (2019), melakukan penelitain mengenai “pengaruh Servant Leadership dan Teamwork terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. XYZ.”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data

menggunakan kuesioner, uji validitas instrumen menggunakan

Confirmatory Factor Analysis sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian Servant Leadership dan Teamwork secara Parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ.

1. Devi Yustica Siregar (2018), melakukan penelitian mengenai ” Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara yang berjumlah 95 orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumpah 95 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara.

1. Yunnita Agustian Sari (2022), melakukan penelitian mengenai “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam”. Pendekatan kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT KAI Divre IV TNK. Teknik pengambilan sampel nonprobability sampling jumlah sampel 95 responden. Teknik pengumpulan data kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data software SPSS 24.0, diantaranya analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara parsial maupun simultam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi (2021), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi kerja, Kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Horas Bangun Persada”. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 131 karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 99 karyawan yang didapat dari rumus Slovin. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah Teknik simple random sampling. Sebanyak 30 karyawan PT. Horas Bangun Persada digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. secara simultan Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Satria Sabilillah (2022), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh teamwork, semangat kerja dan loyalitas kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden dan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Teamwork, Semangat Kerja dan

Loyalitas Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Pratiwi Afrillia, akhirman, Myrna Sofia (2019), melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan

Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah nelayan yang bergabung dalam membudidayakan kuda laut di kampung melayu senggarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Data yang terkumpul diuji dan dianalisis menggunakan program SPSS 24. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja, fasilitas, pembagian kerja dan teamwork berpengaruh baik ssecara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja.

1. Eduar hendri & Rismansyah (2018), melakukan penelitian mengenai “pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya

OKI”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selapan

Jaya OKI yang berjumlah 34 dan sekaligus dijadikan sampel. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan program spss v. 22 for windows. program spss v. 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3) Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

1. A. Sururin, K.K Heryanda, R. Aditira (2020) melakukanj penelitian mengenai “pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel”. Hotel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Kemudian, data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel.

## Tabel 2 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**   | **Peneliti**   | **Judul Penelitian**   | **Persamaan**   | **Perbedaan**   |
| 1  | Rowen (2017)  | Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri  | Menggunakan variabel Loyalitas kerja sebagai variabel dependennya  | Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel dependennya dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel independennya, menggunakan objek penelitian yang berbeda  |
| 2  | Firda Lestari (2018)  | Pengaruh Teamwork, Kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa  | Menggunakan variabel teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel dependennya dan menggunakan variabel  | Menggunakan objek yang berbeda  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**   | **Peneliti**   | **Judul Penelitian**   | **Persamaan**   | **Perbedaan**   |
|   |   |   | produktivitas sebagai variabel independennya  |   |
| 3  | Samuel P. Siagian (2019)  | Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. XYZ   | Menggunakan variabel teamwork sebagai variabel dependennya dan menggunakan variabel kepuasan kerja  | Menggunakan variabel servant leadership sebagai variabel dependennya dan menggunakan objek penelitian yang berbeda  |
| 4.  | Devi Yustica Siregar (2018)  | Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara   | Menggunakan variabel produktivitas sebagai variabel independennya  | Menggunakan variabel pengembangan karir dan budaya organisasi sebagai variabel dependennya, menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |
| 5  | Yunnita Agustina Sari (2022)  | Analisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam  | Menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel dependennya dan menggunakan variabel produktivitas sebagai variabel independennya  | Tidak menggunakan variabel teamwork dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**   | **Peneliti**   | **Judul Penelitian**   | **Persamaan**   | **Perbedaan**   |
|   |   |   |   |   |
| 6  | Marko Luki, Stephanie, Hendra Nazmi (2021)  | Pengaruh Kompetensi kerja, Kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Horas Bangun Persada  | Menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel dependennya dan menggunakan variabel  produktivitas sebagai variabel independennaya  | Menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel dependennya dan tidak menggunakan variabel teamwork sebagai variabel dependennya dan   menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |
| 7.  | Satria Sabilillah (2022)  | Pengaruh teamwork, semangat kerja dan loyalitas kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi  | Menggunakan variabel team work dan loyalitas sebagai variabel dependennya dan produktivitas sebagai variabel independennya.  | Menggunakan variabel semangat kerja senbagai variabel dependenna dan tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependennya dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |
| 8.  | Pratiwi Afrillia, akhirman, Myrna Sofia (2019)  | Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja,  | Menggunakan variabel teamwork sebagai variabel dependennya  | Menggunakan variabel pengalaman kerja, kemampuan  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No**   | **Peneliti**   | **Judul Penelitian**   | **Persamaan**   | **Perbedaan**   |
|   |   | Fasilitas, Pembagian Kerja dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Nelayan Budidaya Kuda Laut Kampung Melayu Senggarang Tanjungpinang Kota  | dan menggunakan variabel produktivitas sebagai variabel independennya  | kerja, fasilitas dan pembagian kerja sebagai variabel dependennya tidak menggunakan variabelkepuasan kerja dan loalitas sebagai variabel dependennya, dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |
| 9  | Eduar hendri & Rismansyah (2018)  | pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI  | Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependennya dan variabel produktivitas sebagai variabel independennya  | Menggunakan variabel semsngst kerja sebagai variabel dependennya dan tidak menggunakan variabel teamwork dan loyalitas sebagai variabel dependennya dan menggunakan objek yang berbeda.  |
| 10  | A. Sururin, K.K Heryanda, R. Aditira (2020)  | Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan  | Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependenya dan menggunakan variabel  | Tidak menggunakan variabel teamwork dan loyalitas sebagai variabel dependennya,  |
| **No**   | **Peneliti**   | **Judul Penelitian**   | **Persamaan**   | **Perbedaan**   |
|   |   | pada Singaraja Hotel  | produktivitas sebagai variabel independennya.  | menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependennya dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.  |

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dapat disimpulkan bahwa kebanyakan peneliti membahas tentang variabel teamwork, loyalitas, kepuasan, leadership, semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Persamaan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti terkait variabel teamwork, loyalitas, kepuasan, terhadap produktivitas. Perbedaan terletak pada masing masing variabel bebas, sampel dan objek penelitian.

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017:21), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori saling berhubungan dengan berbagai macam faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan, karyawan merupakan sumber daya paling utama karena tanpa kehadiran karyawan sebuah perusahaan tidak dapat berjalan. Karyawan mempunyai kedudukan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam arti mengerjakan pekerjaan dengan tenang dan nyaman disertai dengan sesuainya *Teamwork*, Kepuasan kerja dan loyalitas.

1. Pengaruh *Teamwork* terhadap produktivitas

Robbins (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 per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Samuel P. Siagian (2019) mengenai Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. XYZ menunjukan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas

Martoyo (2007) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaanatau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Sururin, K.K Heryanda, R. Aditira (2020) mengenai Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan.

1. Pengaruh Loyalias terhadap produktivitas

Barrold (Muhyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Rowen (2017) mengenai Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta

Agung Jaya Mandiri memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan.

1. Pengaruh *Teamwork,* Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap

Produktivitas

Menurut Sutrisni (2012: 100) produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari

ini.

Gambar 1.





Kerjasama Tim

(

*Team work)*



(

X

1

)



Kepuasan Kerja



(

X

2

)



Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) mengenai Pengaruh Teamwork, Kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa menunjukan hasil berpengaru positif dan signifikan.

Produktivitas

 (Y)

Kerangka Pemikiran Konseptual Keterangan :

Pengaruh Parsial







 Pengaruh Simultan

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang sedang diteliti serta dari maslaah pokok yang diuaraikan diatas. Berikut ini jawaban atau dugaan sementara dari penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
|  H1  | : Kerjasama Tim (*Teamwork*) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).  |
|  H2  | : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).  |
|  H3  | : Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).   |
|  H4  | : Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kepuasan Kerja dan Loyalitas  |

berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada

PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

**BAB III METODE PENELITIAN**

## A. Jenis Penelitian

 Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sebagaimana pendapat dari Sugiyono (2014:7) “ penelitian kuantitatif atau biasa disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

## B. Populaasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2014:80) mengemukakan bahwa “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar orang, akan tetapi juga objek serta benda- benda alam lainnya. Populasi pun bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut”.

43

Adapun penelitian ini populasinya adalah seluruh Ketua tim dari karyawan produksi PT Sandang Tegal Intijaya yang berjumlah 31 orang, Adapun penelitian ini populasinya adalah seluruh ketua tim dari 7 bagian produksi di PT Sandang Tegal Intijaya yang berjumlah 31 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:137). Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana dalam teknik pengambilan sampel jenuh ini akan melibatkan seluruh ketua tim dari 7 bagian produksi yang berjumlah 31 orang. Menurut Sugiyono (2017:145) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana didalam penelitian semua anggota atau populasi organisasi akan dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan berupa kuisioner dan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu seluruh ketua bagian karyawan

Produksi dari PT Sandang Tegal Intijaya

## Tabel 3

**Jumlah Ketua Setiap Bagian PT. Sandang Tegal Intijaya**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No  | Bagian  | Jumlah Ketua  |
| 1.  | Ketua bagian Cutting  | 5  |
| 2.  | Ketua Bagian Sewing  | 5  |
| 3.  | Ketua Bagian Bordir  | 6  |
| 4.  | Ketua Baguan Pola  | 4  |
| 5.  | Ketua Bagian QC  | 3  |
| 6.  | Ketua Bagian Finishing  | 5  |
| No  | Bagian  | Jumlah Ketua  |
| 7.  | Ketua Bagian Shipping  | 3  |
|   | Jumlah  | 31  |

 Sumber: PT Sandang Tegal Intijaya 2022

**C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

### 1. Definisi Konseptual

Secara definisi ada berbagai dasar teori dari variabel-variabel penelitian, peneliti meneyimpulkan definisi konseptual tentang Kerjasama tim (*Teamqork*), Kepuasan Kerja, Loyalitas dan produktivitas sebagai

berikut:

1. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

*Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang mempunyai suatu tujuan yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

1. Kepuasan Kerja

Martoyo (2007) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaanatau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

1. Loyalitas

Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

1. Produktivitas

Menurut Edy Sutrisni (2012: 100) produktivitas merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

### 2. Operasionalisasi Variabel

Definisi oprasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dimana variabel ini adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, variabel (X) yang digunakan dalam pelitian ini adalah Kerjasama tim (*Teamwork*) (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Loyalitas (X3). Sedangkan variabel Produktivitas (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel definisi oprasionalnya dapat dilihat pada tabel dibawah

## ini: Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**   | **Dimensi**   | **Indikator**   | **No Item**   | **Skala**   | **Sumber**   |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kerjasama Tim (*Teamwork*) (X1)  | Interaksi tim  | Adanya interaksi dengan rekan satu tim  | 1,2   | *Likert*   | Mangkuprawira (2014)  |
| Konsep tujuan yang sama  | Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik  | 3,4   |
| Ketertarikan pribadi terhadap tim  | Karyawan selalu bersikap positif untuk terhindar dari konflik kerja  | 5,6  |
| Kualitas  | karyawan menjaga nama baik perusahaan  | 7,8  |
| Kuantitas   | keunggulan karyawan dalam bekerja  | 9,10  |
| Kepuasan kerja (X2)  | Isi pekerjaan  | Pekerjaan Aktual  | 1,2  | *Likert*  | Rivai (2015)  |
| Supervisi  | Hubungan Baik |  3,4  |
| Organisasi dan managemen  | Situasi kerja  | 5,6  |
| Kesempatan untuk maju  | kesempatan untuk  |   |
|   |   | memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja  | 7,8  |   |   |
| **Variabel**   | **Dimensi**   | **Indikator**   | **No Item**  | **Skala**   | **Sumber**   |
|   | Gaji  | Upah yang di terima  | 9,10  |   |   |
|  | Rekan kerja  | Mampu bekerja secara individu dan kelompok  | 11,12   |  |  |
| Kondisi pekerjaan  | Sarana prasarana  | 13,14  |
| Loyalitas (X3)  | Ketaatan  | Mentaati peraturan dan kode etik perusahaan  | 1,2,3  | *Likert*   | Saydam (2008)  |
| Tanggung Jawab  | Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu  | 4,5,6,7   |
| Pengabdian  | Mengutamakan kepentingan perusahaan  | 8,9,10  |
| Produktivitas (Y)  | Kemampuan  | Keterampilan Karyawan  | 1,2  | *Likert*   | Sutrisno (20016)  |
| Meningkatkan Hasil yang dicapai  | Penyelesaian tugas dengan target  | 3,4  |
| Semangat Kerja |  Etos Kerja yang tinggi  | 5,6  |
| Pengembangan Diri  | Pelatihan dari perusahaan  | 7,8  |
| Mutu  | Peningkatan kualitas Karyawan  | 9,10  |
| Efisiensi  | Efisiensi Waktu  | 11,12   |

Sumber: data diolah, 2024

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang strategis dalam melakukan penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang benar. Metode pengumpulan data yang digunakan pada

penelitian ini yaitu:

### 1. Data Primer

1. Wawancara

Sugiyono (2014:137) menjelaskan bahwa “wawancara merupakan bentuk teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik ini digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dar responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri/ self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi”. Jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan wawancara tidak terstuktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya,

Sugiyono (2014:140).

1. Kuisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2014:142). Kuesioner atau angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau penrnyataan diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos ataupun internet yang keumudian dijawab oleh responden penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh Ketua Tim Karyawan Produksi PT. Sandang Tegal Intijaya yang berjumlah 32 orang, Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap , pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial, (Sugiyono, 2014:93).

## Tabel 5 Skala Pengukuran Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode**   | **Kriteria Jawaban**   | **Skor**   |
| SS  | Sangat Setuju  | 5  |
| S  | Setuju  | 4  |
| N  | Netral  | 3  |
| TS  | Tidak Setuju  | 2  |
| STS  | Sangat Tidak Setuju  | 1  |

Sumber: Sugiyono (2017)

## E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Analisis kuantitatif merupakan analisis data dengan menggunakan angka-angka yang pembahasannya melalui, perhtungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dari skor tersebut kemudian dianalisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS guna membuktikan hubungan serta pengaruh antara variabel- variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuisioner).

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji validitas adalah :

𝑁𝛴𝑥𝑦(𝛴𝑋)(𝛴𝑌)

rxy =

√{𝑁 𝛴𝑋2 − (𝛴𝑋2)(𝑁𝛴𝑌2) − (𝛴𝑌2)}

Keterangan: rxy =

Koefisien Kolerasi n =

Jumlah Responden

𝛴𝑥𝑦 = Jumlah dari perkalian skor butir dengan skor total

𝛴𝑥 = Jumlah skor butir

𝛴𝑥2 = Jumlah skor butir kuadrat

𝛴𝑦 = Jumlah skor total

𝛴𝑦2 = Jumlah skor total kuadrat

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing- masing butir pernyataan tersebut dinyatakan valid atau sahih jika rhitung ≥ daripada rtabel. Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau tidak valid jika rhitung ≤ daripada rtabel. Pada penelitian ini uji validitas untuk menguji instrumen penelitian akan dilakukan kepada 30 responden. Secara umum r tabel product moment yang tersebar di buku atau internet ada dua yaitu r tabel dengan DF (degree of freedom) dan rtabel langsung jumlah sampel (N). Perbedaanya yaitu di pojok sebelah kiri atas tertulis DF = N - 2 untuk r tabel menurut jumlah sampel langsung. Yang perlu diperhatikan pertama kali adalah rumus DF itu sendiri yaitu DF = N - 2 maksunya adalah jumlah sampel dikurangi 2, kemudian perhatikan tarif signifikan yang digunakan yaitu 5% adalah n = 30 atau (df = n - 2 =28) adalah 0,361.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Ghozali, 2018:245). Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus alpha seperti yang dikemukakan

oleh :

|  |  |
| --- | --- |
|   | 𝑛 Σσ2b  |
| r11 = [𝑛Keterangan : r11 = Reliabilitas instrumen  | −1][1− σ2b ]  |

K = Banyaknya butir pertanyaan atau pernyataan

Σσ2b = Jumlah varian butir

Σσ12 = Jumlah varian total

Berdasarkan perhitungan akan didapat reliabilitas instrumen dari masing-masingg butir angket. Jika *Cronbach’s Alpha >* 0,6 maka butir angket dapat dinyatakan reliabel.

## F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Uji *Metode Of Succesive Interval (MSI)*

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Mentransformasikan data ordinal menjadi interval berguna untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Successive Interval*). Langkah-langkah untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI menurut (Ridwan, Engkos, & Kuncoro, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang telah disebarkan.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebegai frekuensi.
3. Mencari proporsi dengan cara membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh.
7. Menentukan nilai skala dengan rumus:

### SV = (Density at Lower Limit) – (Density at Upper Limit)

 (Area Below Upper Limit) – (Area Below Lower Limit)

h. menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

*Transformed Scale Value* = Y = SV + |SVmin| + 1

Setelah mendapatkan nilai dari Transformrd Scale Value, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Berikut adalah pegujian atas beberapa asumsi klasik:

* 1. Uji Normalitas

Didalam Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual yaitu keputusan pembelian memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau medekati normal. Data yang baik adalah data yang tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas bisa dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing- masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama variabel-variabel tersebut bisa di anggap memenuhi asumsi normalitas. Untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila residual normal maka nilai signifikan lebih dari 0.05 sedangkan data tidak berdistribusi normal maka nilai signifikansi kurang dari 0.05.

* 1. Uji Multikoloniearitas

Uji Multikoloniearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang punya kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jadi dengan kemiripan ini dapat terciptanya kolerasi yang kuat. Menurut Ghozali (2018:108) Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai VIF (value inflation factor) masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance

≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

* 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan lain. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dilakukanpada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018: 139). Homoskedastisitas adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, jika berada disebut dengan heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot, dengan melihat grafik antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SPESID. Ada tidaknya heterosdastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola yang pada grafik scatterplot antara SPESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Berikut ini adalah dasar analisinya :

* + 1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada dan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
		2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan dua variable yang dijabarkan oleh persamaan linear Y = a + bX, bisa diprediksi (ramalan) berapa besar nilai Y (variable terikat) berdasarkan pada beberapa variable X (variable bebas). Asumsi tersebut akan menjadi lebih tepat apabila kita tidak hanya fokus pada variable bebas

(Subagyo & Djarwanto, 2011:270). Analisis regresi linear melebihi dua variable dikenal dengan analisis regresi linear bergada *(multiple linear regression)* dengan persamaan linear yang dinyatakan sebagai berikut:

 Ŷ = a + b1X1+ b2X2 + b3X3+ e

Keterangan:

Ŷ : Variabel Dependen (produktivitas kerja)a : Konstantab1 : Koefisien regresi *teamwork* b2 : Koefisien Regresi kepuasan kerjab3 : Koefisien Regresi loyalitasX1:

Variabel *teamwork*  X2: Variabel kepuasan kerja

X3: Variabel loyalitase :

Error of term

5. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98-99). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh df = n – 2, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Formula Hipotesis

1. Formula Hipotesis 1 :

Ho : β1 = 0 , artinya kerjasama tim (*teamwork*) tidak berpengaruh

terhadap produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal

Intijaya (PT.STI)

Ha : β1 ≠ 0, artinya kerjasama tim (*teamwork*) berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya

(PT.STI).

1. Formula Hipotesis 2 :

Ho : β1 = 0, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

Ha : β1 ≠ 0, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

1. Formula Hipotesis 3 :

Ho : β1 = 0, artinya loyalitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI)

Ha : β1 ≠ 0, artinya loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

1. Level of signifikan

Untuk menguji signfikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % ( atau = 5 %).

1. Kriteria pengujian
	1. Jika - ttabel ≤ thitung ≤ ttabel maka H0 diterima
	2. Jika -thitung < -ttabel atau thitung > ttabel maka H0 ditolak



**Gambar 2**

# Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji t

4) Perhitungan Nilai t ( t hitung)

Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017:288) adalah sebagai berikut:

𝑏

𝑡 =

𝑆𝑏

Adapaun rumus Standar error (Sb) adalah sebagai berikut:

𝑆𝑒𝑦.𝑥



𝑆𝑏 ̅

Keterangan: b : Koefisien Regresi Sb

 : standar error

 Se : kesalahan baku estimasi

5) Kesimpulan : H0 diterima atau ditolak

6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam Uji F sebagai berikut:

Ho : ρ = 0, artinya kerjasama tim (*teamwork*), kepuasan kerja dan loyalitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI.

H : ρ ≠ 0, artinya kerjasama tim (*teamwork*), kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sandang Tegal Intijaya (PT.STI).

1. Level of signifikan

Untuk menguji signfikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % ( atau = 5 %).

1. Kriteria Pengujian
	1. H0 ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α
	2. H0 diterima jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > α



**Gambar 3**

# Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F

4) Perhitungan Nilai F ( F hitung)

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013:257)

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔/𝑘

 𝐹 =

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑠/(𝑛 − 𝑘 − 1)

Dimana, 𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔= 𝑎1 ∑ 𝑥1𝑖. 𝑦𝑖 + 𝑎2 ∑ 𝑥2𝑖. 𝑦𝑖

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑠 = ∑(𝑦𝑖 − 𝑦̅)2 Keterangan:

 𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 : Jumlah kuadrat regresi

 𝐽𝐾𝑟𝑒𝑠 : Jumlah kuadrat residual

n : jumlah sampel k : jumlah variabel independen 5) Kesimpulan :

H0 diterima atau ditolak

7. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presenta sebesarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R² besarnya antara 0 dan 1 (0 1). R² dikatakan baik jika semakin mendekati 1, jika nilai R² = 1 berarti variabel independen berpengaruh sempurna pada variabel dependen, sedangkan jika adjusted R² = 0 maka tidak ada pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R2 Adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. setiap tambahan 1 variabel independen, maka R2 pasti akan meningkatkan pa melihat apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R2 negatif , maka nilai adjusted R2 dianggap bernilai 0. Dengan demikian, pada penelitian ini tidak menggunakan R2 namun menggunakan nilai adjusted R2 untuk mengevaluasi model regresi.

Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah

sebagai berikut:

KD = R2 x 100%

Keterangan :

KD = Besarnya Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi