

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

MISRI INDRIYANI

NIM : 16612150



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MISRI INDRIYANI

NIM : 16612150

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Misri Indriyani
NIM : 16612150

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Risnawati, S.Sos.,M.M.
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M.
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Misri Indriyani

NIM : 16612150

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Mmemenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Sekretaris,



Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Anggota,



Maryati, SP., M.M.
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 4 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Misri Indriyani
NIM : 16612150
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,37
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penyusun



MISRI INDRIYANI
NIM : 16612150

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat , hidayah dan rezeki-Nya yang selalu memberikan kemudahan saya dalam menyusun skripsi ini.

Tak lupa pula kupersembahkan skripsi ini untuk orang tuaku yang tercinta, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta tak pernah berhenti meberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa adikku yang selalu menemani dan membantu saat mengerjakan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri dan semua orang yang saya cintai serta untuk orang orang yang menanyakan kapan saya wisuda.

MOTTO

“Allah tidak membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.s Al-Baqarah)

“Dan tidak ada kesuksesan bagiku melainkan atas (pertolongan) Allah”

(Q.s Huud : 88)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karna berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.,Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Plt Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Risnawati, S.Sos.,M.M.selaku dosen pembimbing satu penulis, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku dosen pembimbing dua penulis, yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku yang terayang, terima kasih yang tak terhingga atas segala doa, nasehat, pengertian dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Dan adikku tercinta yang selalu menemani serta memberikan support kepada penulis.
10. Terkhusus untuk Yonda Prasetya yang selalu support dan selalu bersedia memberikan dukungan, saran, doa dan motivasi yang sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Serta untuk teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen kelas Malam 1 (M1) angkatan 2016 dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun bimbingan yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, amin.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penulis,

MISRI INDRIYANI
NIM 16612150

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMANJUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2 Kegunaan Praktis	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2.1 Fungsi Manajemen sumber daya manusia.....	10
2.1.2.2 Peran Manajemen sumber daya manusia.....	12
2.1.2.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia	13

2.1.3 Kerjasama Tim.....	14
2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim.....	14
2.1.3.2 Ciri-ciri Tim yang Efektif.....	15
2.1.3.3 Karakteristik Kerjasama Tim yang Efektif.....	16
2.1.3.4 Tahap Dalam Membangun Kerja Tim.....	18
2.1.3.5 Alasan-alasan Perlunya Kerjasama Tim.....	20
2.1.3.6 Tahapan Kesamaan dan Kemampuan Kerjasama Tim.....	20
2.1.3.7 Hal yang dapat Mengganggu dan Mendukung Kerjasama Tim	23
2.1.3.8 Indikator Kerjasama Tim.....	24
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	25
2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja	25
2.1.4.2 Upaya Peningkatan Produktivitas.....	27
2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja.....	27
2.1.4.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	29
2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja	30
2.1.5 Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas	31
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis.....	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Jenis Data.....	37
3.2.1 Data Primer	37
3.2.2 Data Sekunder	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Pengolahan Data	42

3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Uji Kualitas Data	44
3.7.1.1 Uji Validitas	44
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.2.1 Uji Normalitas	45
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	46
3.7.4 Uji Hipotesis	47
3.7.4.1 Uji t	47
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1.1 Sejarah Singkat perusahaan	49
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	50
4.1.1.3 Struktur Organisasi Sindo Pratama Tanjungpinang	50
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan	51
4.1.2 Karakteristik Responden	53
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan	56
4.1.2.5 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	57
4.1.3 Deskriptif Tanggapan Responden	58
4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kerjasama Tim	59
4.1.3.2 Deskripsi Variabel Produktivitas	64
4.1.4 Uji Kualitas Data	69
4.1.4.1 Uji Validitas	69
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	71
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	71

4.1.5.1 Uji Normalitas	71
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas	73
4.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	74
4.1.7 Uji Hipotesis.....	75
4.1.7.1 Uji t.....	75
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi.....	76
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Variabel Kerjasama Tim	77
4.2.2 Variabel Produktivitas	78
4.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang	78
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Data Jumlah Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang Tahun 2020	39
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Kerjasama Tim	59
Tabel 4.2	Rekapitulasi Jawaban Mengenai Produktivitas.....	64
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75
Tabel 4.6	Hasil Uji t Secara Parsial	76
Tabel 4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi di Sindo Pratama Tanjungpinang.....	51
Grafik 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Grafik 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Grafik 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Grafik 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Bagian/Jabatan.....	57
Grafik 4.5	Identitas Responden Berdasarkan LamaBekerja.....	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Grafik Normalitas Histogram.....	72
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	73
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Lembar Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Data
Lampiran 3	: <i>Output SPSS</i>
Lampiran 4	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5	: Scan <i>Plagiarism</i>

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG

Misri Indriyani. 16612150. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. misriindriyani02@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kerja sama tim dan produktivitas kerja karyawan di Sindo Pratama Tanjungpinang dan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Sindo Pratama Tanjungpinang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Sindo Pratama Tanjungpinang. Sampel diambil sebanyak 33 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data bersifat valid, reliabel dan normal. Untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan uji hipotesis, uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Pada uji koefisien determinasi, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang sebesar 73,3%.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Sindo Pratama Tanjungpinang. Hal ini dapat terlihat pada nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim adalah 9,230 dan t_{tabel} bernilai 1,692 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,230 > 1,692$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Kerjasama Tim, Produktivitas, Sindo Pratama Tanjungpinang

Dosen Pembimbing I : Risnawati, S.Sos., M.M.

Dosen Pembimbing II : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEAM COOPERATION ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE SINDO PRATAMA TANJUNGPINANG

Misri Indriyani. 16612150. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. misriindriyani02@gmail.com

The purpose of this study was to determine how teamwork and employee work productivity at Sindo Pratama Tanjungpinang and to determine the effect of teamwork on employee work productivity at Sindo Pratama Tanjungpinang.

The method used in this research is quantitative. The object of this research is all employees who work at Sindo Pratama Tanjungpinang. Samples were taken as many as 33 respondents with a sampling technique with saturated samples. Data analysis techniques used are descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, simple linear regression test and hypothesis testing with the help of SPSS 24 program.

The results of this study indicate that the data are valid, reliable and normal. For heteroscedasticity test showed there was no heteroscedasticity. Based on the hypothesis test, the t test showed that the teamwork variable (X) had a significant effect on work productivity decisions (Y). In the coefficient of determination test, teamwork has a significant effect on the work productivity of Sindo Pratama Tanjungpinang employees by 73.3%.

The conclusion in this study showed that the teamwork of Sindo Pratama Tanjungpinang employees had a significant effect on work productivity at Sindo Pratama Tanjungpinang. This can be seen in the t-count value of teamwork variable is 9,230 and t-table is 1,692 so that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($9,230 > 1,692$) and the significance value is 0,000 less than 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: Team Cooperation, Productivity, Sindo Pratama Tanjungpinang

Adviser Lecturer I : Risnawati, S.Sos., M.M.

Adviser Lecturer II : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam organisasi/perusahaan yang berpartisipasi dalam menjalankan tugas, pokok, fungsi dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman setiap lembaga/instansi dituntut untuk memiliki SDM yang berkompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Karyawan/SDM adalah ujung tombak keberhasilan atau pencapaian tujuan perusahaan. Karena, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk dipekerjakan sebagai karyawan yang merupakan salah satu elemen utama yang harus ditata kelola dengan baik demi mendukung upaya pencapaian target-target perusahaan yang telah direncanakan.

Perusahaan dibentuk karena penanganan suatu pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja. Dalam perusahaan diperlukan dua orang atau lebih untuk bekerjasama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila saling bekerjasama dari pada bekerja secara individu. Pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa individu yang saling bekerjasama tersebut menunjukkan adanya kerjasama tim dalam mencapai target yang harus dicapai oleh perusahaan.

Kerjasama tim merupakan sekumpulan karyawan yang di koordinasikan oleh seorang manajer yang melakukan pembinaan kepada seluruh karyawan untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberikan arahan agar apapun tugas yang di berikan dapat dilaksanakan dengan baik. Kerjasama tim menurut Bachtiar adalah sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama (Widyaswari, 2016). Dengan melakukan kerjasama tim maka akan menghasilkan hasil yang lebih efektif dibandingkan kerja secara individual.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kerjasama tim dalam sebuah perusahaan. Membangun sebuah kerjasama tim yang solid adalah hal yang wajib dan sangat penting dilakukan, karena keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kerjasama tim yang solid. Kerjasama tim didalam perusahaan bukan hanya dibangun pada satu divisi saja tetapi harus dibangun antara sesama divisi yang saling berkolaborasi sehingga sebuah kegiatan operasional dapat dilakukan dengan baik.

Sasaran kerjasama tim berupa sesuatu yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentudan dibagi dalam tugas-tugas serta pekerjaan yang harus dilakukan dengan tepat oleh semua karyawan. Keuntungan dari cara ini adalah bahwa setiap karyawan akan saling mengingatkan untuk bekerja dengan benar. Cara ini sangat efektif untuk menciptakan semangat kerja tim sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan

pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Anggraeni & Saragih, 2019). Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitas dengan salah satunya menumbuhkan kerjasama tim dalam perusahaan.

Seperti yang terjadi di Sindo Pratama Tanjungpinang, dimana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bisnis. Perusahaan ini menjual bahan material untuk bangunan. Sindo pratama memiliki karyawan berjumlah 33 orang dimana setiap karyawan memiliki pekerjaan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Sindo Pratama memiliki struktur organisasi yang lengkap, tentunya perusahaan berharap dengan jumlah karyawan yang memadai pada bagian dan pekerjaan yang telah terstruktur seharusnya dapat meningkatkan produktivitas.

Namun kenyataannya, permasalahan yang terjadi pada karyawan Sindo Pratama terlihat bahwa kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan. Ketika mendapat pekerjaan yang dituntut untuk bekerjasama terdapat beberapa karyawan yang tidak mau bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan hanya ingin bekerja secara individu. Selain itu, karyawan juga terlihat santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja, tidak percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung. Adapun

permasalahan utama yang dirasakan adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan, hal ini mengakibatkan seluruh proses kemajuan perusahaan menjadi lamban. Sehingga sering terjadi kesalahpahaman antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini terjadi karena karyawan tidak memiliki kemampuan dalam melakukan kerjasama dalam tim.

Karyawan seringkali saling melempar tanggungjawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, terlambat dalam membuat berbagai laporan dan karyawan sering tidak peduli dengan rekan kerja yang lain. Karyawan juga sering tidak melakukan koordinasi ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi mis komunikasi dan pengerahan pekerjaan yang kurang maksimal, serta karyawan lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari. Hal inilah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Sindo Pratama Tanjungpinang.

Berdasarkan fenomena konflik permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi hasil produktivitas kerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang?
2. Bagaimana Kerjasama Tim di Sindo Pratama Tanjungpinang?
3. Bagaimana Produktivitas Kerja di Sindo Pratama Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui Kerjasama Tim di Sindo Pratama Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja di Sindo Pratama Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat dan juga memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusiakhususnya yang berhubungan dengan kerjasama tim dan produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis.

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis baik segi teoritis maupun konseptual mengenai pentingnya kerjasama tim didalam suatu pekerjaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan berpatokan pada pencapaian produktivitas kinerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan serta penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Sindo Pratama.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat dipahami dengan lebih mudah. Sistematika dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, kerangka penelitian, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan penyaji singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran-saran yang berhubungan dengan akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk kata benda dari kata kerja *manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen berarti menyebabkan sesuatu terjadi, menyelesaikan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan (Kaswan, 2016). Manajemen merupakan proses memutuskan apa yang harus dilakukan, dan selanjutnya menyelesaikannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Manajemen di definisikan yaitu mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan kerja orang lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2014). Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud nyata (Zakiyudin, 2013).

Manajemen merupakan sebuah ilmu dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia dan hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi yang sistematis, sehingga organisasi tersebut mampu membangun efektivitas serta efisiensi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu, masyarakat umum, maupun organisasi (Hartatik, 2014).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Filipino manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (M. Yani, 2014).

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah bahwa kinerja organisasi yang baik harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicitakan. Ringkasnya manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu (Marwansyah, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu,

manajemen sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dipelihara sehingga menjalin hubungan baik dan mencapai tujuan bersama.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Malayu, 2013) yang meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan keperluan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakatnya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu suatu kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik akan membantu untuk tercapainya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawannya agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakatnya. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan memberi tugas kepada bawahannya agar mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian(*controlling*) merupakan kegiatan yang mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan(*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terciptanya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapai tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.2 Peran Manajemen sumber daya manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah garis besar tugas yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2013) antara lain:

1. Melakukan analisis jabatan atau menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru

5. Menetapkan gaji upah dan cara memberikan kompensasi
6. Memberikan insentif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kinerja
8. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan dan menetapkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen kerja
11. Memberikan keselamatan kerja
12. Memberikan jaminan kesehatan
13. Menyelesaikan perselisihan karyawan
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

Peranan yang diuraikan diatas dapat menjadi tolak ukur sebagai tugas yang akan di jalankan dan dikelola dengan baik dan bijak pada sumber daya manusia.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen sumber daya manusia

Menurut William B, Wertherdan Davis Keith, manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan (Moekijat, 2010), yaitu:

a. Tujuan Organisasial

Tujuan orgnisasial adalah untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu diadakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan adalah agar mau mendengarkan atau menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat sambil mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan demikian terhadap organisasi.

d. Tujuan Perseorangan

Tujuan perseorangan adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai sasaran pribadi mereka.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim

Menurut Bachtiar definisi kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal (Widyaswari, 2016). Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Tim adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang sama-sama berkomitmen pada suatu tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mana mereka bertanggungjawab satu sama lain (Moorhead, 2013).

Menurut Leonard, kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik

(Anggraeni & Saragih, 2019). Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbins, 2012). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri (Davis Keith, 2011). Menurut Sopiah, mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu (Sopiah, 2013). Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

2.1.3.2 Ciri-ciri Tim yang Efektif

Adapun ciri-ciri tim yang efektif menurut Robbins (Widyaswari, 2016) sebagai berikut:

a. Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

b. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi untuk mencapai sasaran dan bekerja secara baik dengan orang lain.

c. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

d. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemampuan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan yang baik.

2.1.3.3 Karakteristik Kerjasama Tim Yang Efektif

Menurut (Kreitner, dkk, 2014), kerjasama tim yang efektif dapat dilihat dari terdapatnya karakteristik sebagai berikut :

1. Maksud yang jelas (*Clear purpose*) : Visi, misi , tujuan atau tugas tim telah didefinisikan dan diterima setiap orang.
2. Informalitas (*Informality*) : Iklim cenderung menjadi informal, nyaman dan santai. Tidak terdapat tegangan nyata atau tanda kebosanan.

3. Partisipasi (*Participation*) : Terdapat banyak diskusi dan setiap orang didorong untuk berpartisipasi.
4. Menyimak (*Listening*) : Anggota menggunakan teknik menyimak seperti dengan melakukan tanya jawab, menguraikan dengan kata-kata dan penyimpulan untuk mendapatkan gagasan.
5. Ketidaksepakatan secara beradab (*Civilized disagreement*) : Walaupun terdapat ketidaksepakatan, tetapi tim merasa nyaman dengan keadaan ini dan tidak menunjukkan tanda menghindari, mengurangi atau menahan konflik.
6. Keputusan berdasarkan konsensus (*Consensus decision*) : Untuk keputusan penting, tujuan substansial tetapi tidak perlu kesepakatan dengan suara bulat melalui diskusi terbuka dari gagasan setiap orang, menghindari pemungutan suara formal atau kompromi dengan mudah.
7. Komunikasi terbuka (*Open communication*) : Anggota tim merasa bebas menyatakan persaannya terhadap tugas maupun operasi kelompok.
8. Peran dan penugasan kerja jelas (*Clear roles and work assignment*) : Terdapat harapan yang jelas tentang peran yang dilakukan masing-masing anggota tim. Ketika tindakan dilakukan, penugasan yang jelas dibuat, diterima dan dilakukan. Pekerjaan dibagikan secara adil diantara anggota tim.
9. Kepemimpinan bersama (*Shared leadership*) : Sementara tim mempunyai pimpinan formal, fungsi kepemimpinan bergeser dari waktu ke waktu tergantung situasi, kebutuhan kelompok, dan keterampilan anggota.

Pemimpin formal menjadi model perilaku yang tepat dan membantu membangun norma positif.

10. Hubungan eksternal (*External relations*) : Tim menggunakan waktu untuk mengembangkan hubungan baik diluar, memobilisir sumber daya, dan membangun kredibilitas dengan pemain penting dibagian lain dari organisasi.
11. Keberagaman gaya (*Style diversity*) : Tim mempunyai spektrum luas tentang tipe pemain tim termasuk anggota yang menekankan perhatian pada tugas, penetapan tujuan, memfokus pada proses, dan mempertanyakan tentang bagaimana tim berfungsi.
12. Penilaian diri (*Self-Assessment*) : Secara periodik, tim berhenti mempelajari seberapa baik berfungsi dan yang mengintervensi efektivitasnya.

2.1.3.4 Tahap Dalam Membangun Kerja Tim

Menurut Hutasuhut (Simanungkalit & Anna, 2011) ada 5 tahap/langkah dalam membangun sebuah kerja tim, antara lain:

1. Membentuk Struktur Tim

Setiap tim harus bekerja dengan suatu struktur yang memadai agar berdaya menangani isu-isu berat dan memecahkan persoalan-persoalan yang rumit. Walau struktur bisa berbeda antara perusahaan satu dengan lainnya, namun komponen yang umumnya ada meliputi: tim pengarah, perancang tim, pemimpin, rapat-rapat dan proses konsultasi.

2. Mengumpulkan Informasi

Membangun tim harus dimulai penilaian diri anggota kelompok (*selfassessment*), untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota. Pengembangan tim dapat ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh dari survai tentang sikap, wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan atas diskusi-diskusi kelompok. Cara-cara tersebut bermanfaat untuk menilai sejumlah hal, antara lain iklim komunikasi, rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus, dan nilai kelompok.

3. Membicarakan Kebutuhan

Tim harus mendiskusikannya secara terbuka, dan mencoba menginterpretasikannya. Melalui proses ini akan ditemukan sejumlah kebutuhan; kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan sedangkan kelemahan harus segera diatasi. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan.

4. Merencanakan Sasaran dan Menetapkan Cara Pencapaiannya

Tim harus menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan. Konsultan akan sangat membantu dengan cara memberikan saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya mencapai tujuan.

5. Mengembangkan Keterampilan

Sebagian besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatannya pada pengembangan ketrampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

2.1.3.5 Alasan-alasan Perlunya Kerjasama Tim

Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain. Adapun alasan-alasan diperlukannya kerjasama menurut (Setiyanti, 2012) yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerjasama dapat memberikan hasil yang lebih banyak.
- b. Kerjasama memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok.
- c. Kemampuan perorangan dalam bekerjasama dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.
- d. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota.

2.1.3.6 Tahapan Kesamaan dan Kemampuan Kerjasama Tim

Menurut Sumantri (Setiyanti, 2012), kerjasama bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut :

1. Kesamaan Tempat

Kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerjasama.

Karena dengan berada ditempat yang sama , akan memudahkan seluruh

anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.

2. Kesamaan Pikiran

Karena berada ditempat yang sama, memudahkan seluruh anggota kelompok atau semua pihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.

3. Kesamaan Perasaan

Dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya yang berkaitan dengan *policy*, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.

4. Kesamaan Jiwa

Kesamaan jiwa ini merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami sepenuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara semua anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan

pendapat dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka.

Untuk melihat seberapa kuat kerjasama tim yang dilakukan, maka ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki (Kreitner, dkk, 2014), yaitu sebagai berikut :

1. Tim Berpedoman pada Situasi Pemecahan Masalah

Membantu tim dalam pencapaian pada pemahaman umum tentang situasi atau masalah. Menentukan elemen-elemen penting situasi masalah dan mencari tahu data yang relevan yang berhubungan dengan situasi atau masalah.

2. Mengatur dan Mengelola Kinerja Tim

Membantu tim membangun tujuan-tujuan yang spesifik, menantang, dan menerima tujuan-tujuan tim. Mengawasi, menilai dan memberikan umpan balik dalam kinerja tim. Mengidentifikasi strategi alternatif atau merealokasikan sumber-sumber untuk menyampaikan umpan balik bagi kinerja tim.

3. Memajukan Lingkungan Tim yang Positif

Membantu menciptakan dan memperkuat norma-norma toleransi, rasa hormat, dan keunggulan. Menghargai dan memuji usaha anggota tim yang lain. Membantu dan mendukung anggota tim yang lain. Memeragakan perilaku anggota tim yang diinginkan.

4. Memfasilitasi dan Mengelola Konflik Tugas

Mendorong konflik tim yang diinginkan dan menekan konflik tim yang tidak diinginkan. Mengakui tipe dan sumber konflik yang dihadapi tim dan

melaksanakan strategi revolusi. Menggunakan strategi negosiasi “saling menguntungkan” untuk menyelesaikan konflik tim.

5. Secara Tepat Memajukan Perspektif

Mempertahankan pilihan yang dinyatakan, memperdebatkan sudut pandang tertentu dan menahan tekanan untuk mengubah posisi untuk yang lain yang tidak didukung oleh *argument* yang logis atau berdasar pada pengetahuan.

2.1.3.7 Hal-Hal yang Dapat Mendukung dan Mengganggu Kerjasama Tim

Ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama tersebut, antara lain (Setiyanti, 2012) :

1. Masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing.
2. Masing-masing pihak harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi.
3. Masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi.
4. Pihak-pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain.
5. Perlu adanya pengaturan, yaitu koordinasi yang mantap.
6. Adanya keterbukaan dan kepercayaan.
7. Melibatkan orang lain.

Sebuah tim akan dikatakan sukses apabila memiliki sebuah kinerja tim yang baik. Studi mengungkapkan bahwa kinerja tim sangat bergantung pada kohesi tim, saling percaya, dan dukungan timbal balik diantara anggota tim.

Kinerja tim didefinisikan sebagai sejauh mana tim dapat mencapai tujuan diprediksi atau sepenuhnya mencapai kualitas yang diharapkan dari sebuah tugas (Wu & Chen, 2014).

Namun disini ada beberapa hal-hal yang dapat mengganggu kerjasama tim, antara lain sebagai berikut (Setiyanti, 2012) :

1. Ada pihak yang selalu bersikap menyerahkan pekerjaan kepada orang lain dan tidak bersedia bertanggung jawab.
2. Ada pihak yang bersedia menampung semua kerjaan meskipun jelas tidak mampu mengekrjakannya.
3. Tidak bersedia memberikan sebagian dari kemampuannya untuk membantu pihak lain, atau memberi bantuan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh pihak lain, hanya tekun dengan pekerjaannya sendiri.
4. Cepat puas dengan hasil pekerjaannya sendiri, sehingga tidak memperhatikan dan tidak menaruh perhatian pada pihak lain yang masih bekerja.
5. Menutup diri dan bersikap maha tahu serta tidak percaya kemampuan orang lain, sehingga tidak mau minta pendapat atau bantuan pihak lain.

2.1.3.8 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019), indikator kerjasama tim yang efektif yaitu *the five c* :

1. *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.

2. *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang baik) dan menghormati.

4. *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

5. *Conflict Resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsional ketidaksetujuan antara anggota tim.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini

semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Anggraeni & Saragih, 2019).

Produktivitas diartikan tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Lebih lanjut dapat dikatakan produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran atau output terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Dan lebih spesifik lagi produktivitasnya adalah volume barang atau jasa yang sebenarnya yang digunakan secara fisik pula. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan teknik operasional. Secara filosofis merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dengan hari ini (Sinungan, 2014).

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

2.1.4.2 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat dalam penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya-upaya tersebut menurut (Sutrisno, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Terus-menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja (Hartatik, 2014). Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang

atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda (Suroyo, 2016) diantaranya :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang merumuskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi-seksi, dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan masalah-masalah yang bervariasi. Suatu sistem pengukuran harus dipertimbangkan efektivitas biaya, batas pengukuran produktivitas dan perlu tidaknya pengukuran faktor total dengan perkataan lain tentukan kedalaman dan masalah tugas sistem pengukurannya. Sistem pengukuran haruslah mudah dipraktikkan dan dapat mengetahui sebab-

sebab perubahan organisasi. Dalam menentukan sistem pengukuran produktivitas ada empat pertimbangan (Suroyo, 2016), yaitu :

1. Perusahaan tidak harus mengikuti atau meniru sistem pengukuran perusahaan lain namun harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.
2. Usaha memperkirakan atau memperhitungkan secara mekanis yang lebih jauh.
3. Pengukuran output haruslah konkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu motivasi.
4. Memperlihatkan peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan output perjamnya.

Sebuah perusahaan harus mempunyai tanggung jawab pokok manajemen dalam peningkatan produktivitas pada perusahaannya, kunci bagi produktivitas ketatausahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Adanya sejumlah peningkatan produktivitas bagi para pekerja lapangan maupun tata usaha yang diarahkan untuk mempertinggi kemampuan perorangan, dan mengembangkan sikap positif para pegawai atau dengan perkataan lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (Hartatik, 2014) manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informasi.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Agus (Anggraeni & Saragih, 2019) sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Menurut Simamora, bahwa kualitas pekerjaan adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam pelaksanaan tugasnya.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menyangkut pada pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.

2.1.5 Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas

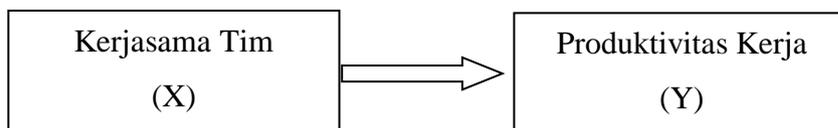
Kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih baik dari pada pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim

dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi (Sinambela, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni & Saragih, 2019) di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Risnandya Kusuma Wardani, 2018) di Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) terdapat hubungan yang signifikan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan koperasi telekomunikasi selular (Kisel).

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020).

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2012). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggareni dan Saragih, 2019), berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama tim berada dalam kategori baik dengan skor 73,83%. Sementara tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada dalam kategori baik dengan skor 76,70%. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel kerjasama tim (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa kerjasama tim berpengaruh sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Risnandya Kusuma Wardani, 2018), berjudul “Hubungan Antara Teamwork Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel)”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara teamwork dengan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Subjek ditentukan menggunakan kuota *sampling* yang terdiri dari 50 orang karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Uji yang digunakan adalah uji validitas dimana terdapat 6 item yang gugur 24 item yang valid dan pada skala produktivitas kerja terdapat 1 item gugur dan 29 item valid. Berdasarkan hasil analisis *teamwork* memperoleh nilai α sebesar 0,837 dan untuk produktivitas kerja memperoleh α sebesar 0,855. Hasil analisis menggunakan Korelasi *Product Moment* didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,706 dan signifikansi sebesar 0,022. Tingkat variabel *teamwork* termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 78,00 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Kemudian variabel produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 88,80 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Kemudian untuk sumbangan efektif dari variabel teamwork dengan variabel produktivitas kerja sebesar 49,8%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

teamwork dengan produktivitas kerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL).

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Sriyono dan Lestari, 2013), berjudul “Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa”. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti bersumber langsung dari sumber data (data primer). Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 10% dari total populasi sebanyak 1.130 karyawan adalah sebanyak 113 karyawan. Variabel *teamwork* memiliki koefisien regresi (bobot) sebesar 0,77 terhadap variabel produktivitas. Variabel *teamwork* mampu menjelaskan kontribusinya terhadap variabel produktivitas (Y) sebesar $(0.774)^2 \times 100\% = 59,90\%$.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Agarwal dan Adrirackor, 2016), berjudul “*Impact Of Team Work On Organizational Productivity In Some Selected Basic Schools In The Accra Metropolitan Assembly*” (dampak kerja tim terhadap produktivitas organisasi di beberapa sekolah dasar terpilih di Majelis Metropolitan Accra). Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan kerjasama tim terhadap produktivitas organisasi staff anggota sekolah dasar Anglikan Kwashieman dari Majelis

Metropolitan Accra. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan uji R^2 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada dampak positif yang signifikan antara kerjasam tim dengan peningkatan produktivitas yaitu sebesar 70,5%.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Ghen, dkk, 2019), berjudul “*The Effect Of Emporwement And Teamwork On Employee Productivity*”(pengaruh kinerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui efek pemberdayaan dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan. Motode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu regresi linear. Sampel pada penelitian ini berjumlah 138 responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis diterima dinilai- $t = 6,925$, $p < 0,000$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kerja tim akan menghasilkan produktivitas. Sebuah peningkatan kerja tim akan menyebabkan peningkatan produktivita.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan (Sugiyono, 2011).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Priyatno, 2013).

3.2 Jenis Data

Adapun jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama yang secara teknis penelitian disebut responden (Widoyoko, 2012). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan

kuesioner dan melakukan observasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu, dan internet (Sugiyono, 2017).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Teknik Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2011), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pendapat karyawan terhadap kerjasama tim berpengaruh pada produktivitas kerja . Penelitian ini akan membagi kuesioner kepada semua responden dalam hal ini yaitu seluruh karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam studi kepustakaan ini, penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang

diteliti. teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti (Hidayat, 2011). Pengertian yang lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang yang berjumlah 33 orang.

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang Tahun 2020

Bagian	Jumlah Karyawan
<i>Accounting</i>	1 orang
Bendahara	2 orang
Pengawas	2 orang
Admin Penjualan	4 orang
Supir	7 orang
Kernet/pembantu supir	10 orang
Bagian Gudang	5 orang
Bagian Toko	2 orang
Total	33 orang

Sumber : Sindo Pratama Tanjungpinang (2020)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Untuk menentukan sampel yang akan

digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Non Probability Sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Sehingga sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 33 orang karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Definisi operasional variabel adalah sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain (Narbuko, 2016). Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	pengukuran
1.	Kerjasama Tim (X)	Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik . Leonard (Anggraeni & Saragih, 2019).	1.Bekerjasama 2. Koordinasi 3. Komunikasi 4. Kenyamanan 5.Pemecahan masalah Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	skala Likert
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Sutrisno (Anggraeni & Saragih, 2019)	1.Kualitas Pekerjaan 2.Kuantitas Pekerjaan 3.Ketepatan Waktu 4.Semangat Kerja 5.Disiplin kerja Agus (Anggraeni & Saragih, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan alat pengukur data yang disebut instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan tentang Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sindo Pratama Tanjungpinang. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya diolah sehingga menjadi data yang valid. Ada beberapa tahap dalam pengolahan data meliputi :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klarifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima (Sugiyono, 2012), yaitu :

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

4. *Tabulating*

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menghitung data dari jawaban kuesioner responden yang sudah diberi kode, lalu dimasukkan ke dalam tabel. *Tabulating* dilakukan setelah jawaban dari kuesioner diberi kode, kemudian peneliti menghitung data dan memasukan data tersebut ke dalam tabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta nantinya membuat suatu kesimpulan yang dapat diceritakan ke orang lain (Sugiyono, 2015).

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Sunyoto, 2011). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen yang tercapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016).

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan berkolerasi positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. jika r hitung $<$ r tabel dan berkolerasi negatif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2012). Kuesioner dapat dikatakan atau dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel terikat maupun variabel bebas lebih besar dari 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Menurut (Priyatno, 2012) dasar pengambilan keputusan uji normalitas didasarkan pada :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan kepengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot* (Ghozali, 2013).

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhanaini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011). Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi linear sederhana dengan satu predictor dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010). Dalam hal ini mengetahui apakah secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan signifikansi, yaitu sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel :

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima dalam hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak dalam hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan menggunakan angka signifikansi

- a. Apabila angka signifikan $<$ 0,05 maka Ha diterima

b. Apabila angka signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Sugiyono, 2011). *R Square* (R^2) atau kuadrat dari R , yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan ubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi menurut (Sujarweni, 2012) ini dinyatakan dalam rumus persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ais Zakiyudin. (2013). *Akuntansi Tingkat Dasar Dilengkapi Dengan Akuntansi Bagi Organisasi Pengelola Zakat*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, Layla, and Romat Saragih. (2019). "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on Pt. Pln (Persero) Central Java Transmission." *E-Proceeding of Management* 6(1):1163–70.
- Davis Keith, William Frederick. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. ke Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 7th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hidayat, Syarifuddin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen Mempersiapkan Dan Mengembangkan Calon Manager Yang Efektif*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Robert &. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Yani, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Malayu, S. P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moorhead, Georgory w. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat.

- Narbuko. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesa. Yogyakarta: ANDI.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Baha. Jakarta: Prinhalindo.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2014). *Management*. Twelfth. United States: Pearson Education Limited.
- Setiyanti. (2012). "Membangun Kerjasama Tim (Kelompok)." *Jurnal STIE Semarang* 4(3), 59–65.
- Simanungkalit, Rolana dan, and Lucky Anna. (2011). "Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Pada PT. Mitha Samudera Wijaya Medan." *Departemen Manajemen FE USU Medan*.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. Wiratna. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi (Alat Statistik & Analisis Output Komputer)*. Jakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suroyo. (2016). “Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan.” *Parameter* 2(001TB):4.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widyaswari, U. H., & Ruhana. (2016). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 28–37.
- Wu, M. C., & Chen, Y. H. (2014). “N.” *A Factor Analysis On Teamwork Performance -an Empirical Study Of Inter-Instituted Collaboration*. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal Of Educational Research* (55), 37-54.

CURRICULUM VITAE



Nama : Misri Indriyani
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Batu/02 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 083869315145
Email : misriindriyani02@gmail.com
Alamat : Jl. Pengibu No.23 Perumnas Seijang
Nama Orangtua : Ibu Salmah
Ayah Hariyadi
Riwayat Pendidikan : SDN 011 INHIL Riau
SMPN MA'ARIF Wonosari Riau
SMAN 4 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang