BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kerja Tim

2.1.1.1 Pengertian Kerja Tim

Tracy (2006 : 223) menyatakan bahwa Kerja Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja Tim 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.

Dewi (2007 : 152) kerja tim *(teamwork)* adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Stephen dan Timothy (2008) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah

tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

2.1.1.2 Jenis Kerja Tim

Menurut Daft (2000) jenis *teamwork* terdiri dari 6 (enam)jenis, yaitu:

1. Tim Formal

   Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2. Tim Vertikal

   Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

3. Tim Horizontal

   Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan Tugas Khusus

   Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

   Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2.1.1.3 Dimensi Tim yang Efektif

Menurut Johnson dan Johnson (dalam Smither, Houston, dan Mclntire,1996), ada 9 dimensi dalam model efektifitas tim yang dapat digunakan untuk mengevaluasi anggota tim dan mengidentifikasikan kekuatan serta kelemahan yang ada di dalam tim,yaitu :

1. Pemahaman, relevansi, dan komitmen pada tujuan
   Setiap anggota tim harus memahami tujuan tim secara jelas dan memiliki kemauan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tim karena tujuan tim adalah merupakan hasil dari tujuan bersama dimana tujuan tim pada akhirnya akan mendorong terwujudnya kerjasama dalam tim sehingga kerjasama dalam tim mampu untuk meningkatkan prestasi, produktivitas, dan menciptakan hubungan kerja yang positif diantara sesama anggotanya.
2. Komunikasi mengenai ide dan perasaan
   Komunikasi di antara anggota tim harus melibatkan penyampaian dan penerimaan informasi tentang ide-ide dan

perasaan. Dalam tim yang tidak efektif, komunikasi sering satu arah dan memfokuskan secara eksklusif hanya pada ide saja. Dengan mengabaikan atau menekan perasaan, maka tim berisiko kehilangan informasi yang berharga dan dapat melemahkan kohesivitas tim.

3. Kepemimpinan yang berpartisipasi, kepemimpinan harus berpartisipasi dan mendistribusikan peran kepemimpinannya kepada semua anggota tim.
4. Fleksibel dalam menggunakan prosedur pembuatan keputusan Prosedur pengambilan keputusan harus sesuai dengan kebutuhan tim dan sifat keputusannya. Keterbatasan waktu, keterampilan anggota dan implikasi dari semua keputusan tim harus dinilai secara hati-hati. Sebagai contoh, ketika keputusan-keputusan penting dibuat maka akan membutuhkan dukungan dari anggota tim untuk mengimplementasikan dan melakukan strateginya dengan efektif.
5. Manajemen konflik yang konstruktif

   Tim yang tidak efektif sering mencoba untuk mengabaikan atau menekan konflik, sedangkan tim yang efektif dapat menggunakan konflik dengan cara yang konstruktif. Ketika dikelola dengan baik, konflikdapat menyebabkan pengambilan keputusan yang baik pula yakni memecahkan masalah dengan

lebih kreatif, dan jumlah partisipasi anggota tim yang lebih tinggi.

6. Kekuasaan berdasarkan keahlian, kemampuan, dan informasi
   Anggota tim harus mampu mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang lain untuk mengkoordinasikan kegiatan tim. Kekuasaan dan saling mempengaruhi ini harus terwujudkan secara merata dalam tim. Apabila kekuasaan dan kegiatan saling mempengaruhi ini hanya dipusatkan pada beberapa orang anggota tim saja maka kemungkinan efektifitas tim, komunikasi dan kohesivitas tim akan menjadiberkurang.
7. Kohesi tim
   Dalam tim yang kohesif, setiap anggota merasa saling menyukai antara satu sama lainnya dan merasa puas dengan keanggotaan tim mereka. Meskipun kohesi tidak mengarah kepada efektifitas namun ia memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan tim yang efektif yaitu ketika ia dikombinasikan dengan dimensi lain dari efektifitas tim maka sebuah tim yang memiliki kohesivitas yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas.
8. Strategi pemecahan masalah
   Tim harus mampu mengenali masalah dan menghasilkan solusi secara tepat. Setelah solusinya diimplementasikan, tim harus mengevaluasi keefektifan dari solusi tersebut. Ketika sebuah tim mampu untuk mengenali masalah-masalah yang sering muncul

dan menyelesaikannya dengan memberikan solusi yang tepat maka sebuah tim yang efektif juga akan mampu untuk mengidentifikasikan kemungkinan-kemungkinan masalah-masalah yang akan muncul dikemudian hari serta mampu memberikan solusi yang inovatif.

9. Efektivitas interpersonal

   Anggota tim harus mampu untuk berinteraksi dengan anggota tim lainnya secara efektif sehingga membuat efektifitas interpersonal anggota tim menjadi meningkat. Efektifitas interpersonal dapat diukur dengan menggabungkan konsekuensi tindakan anggota kelompok dengan tujuan anggota tim. Kecocokan antara tujuan anggota tim dan konsekuensi dari peningkatan perilaku mereka, maka membuat interpersonal efektifitas anggota tim juga juga menjadi meningkat.

2.1.1.4 Indikator Kerja Tim

Indikator – indikator untuk mengukur *Teamwork* menurut (Dewi, 2007) adalah :

1. Kepemimpinan partisipatif, yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tanggung jawab yang dibagikan, yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.

3. Penyamaan tujuan, yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif, yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
5. Fokus pada masa yang akan datang, yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.
6. Fokus pada tugas, yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
7. Pengerahan bakat, yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.
8. Tanggapan yang cepat, yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat.

2.1.1.5 Tahap Perkembangan Kerja Tim

Pentingnya perancangan tim yang baik diuraikan Griffin (2004:273) dengan membagi ke dalam empat tahap perkembangan, yaitu:

1. Pembentukan *(forming)*

   Adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).

2. Merebut hati *(storming)*

   Adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim. pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalahmasalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.

3. Pengaturan norma *(norming)*

   Adalah tahapan di mana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim.

4. Pelaksanaan *(performing)*

   Adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. (Poerwadarminta, 2002).Utomo (Tommy dkk.,2010)

Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Reichheld (2013), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Sedangka menurut Runtu (2014) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seseorang karyawan loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh

merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka “-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas melampaui satandard, memilikiperilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Steers & Porter (dalam Dewi &Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.2.3 Aspek –Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan.Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasiyang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk.2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan

   Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

   Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan Organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara invidual.
4. Rasa memiliki

   Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap Organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi

   Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

   Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji poko.

2.1.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Ada 16 Indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu :

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyesuaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
10. Menawarkan saran-saran perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau intruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekannya.

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2010:99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).”

Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Sedangkan menurut Joko Raharjo (2013:61) menjelaskan tentang produktivitas adalah sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input).

Pengertian yang sama menurut Indah Puji Hartatik (2014:209) mengungkapkan tentang pengertian prdoktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada dasarnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

   Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

   Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

   Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan merupakan faktor penting Produktivitas Kerja

   Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

   Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

   Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

   Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

   Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain.

Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

   Adanya kemajuan tekhnologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

    Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial

    Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

    Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi

    Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:218) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas menurut Simamora (2004 :612) adalah sebagi berikut :

1. Tingkat absensi tinggi

   Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi tidak tercapai.
2. Tingkat perolehan hasil

   Telah dijelaskan sebelumnya produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya poduktivitas kerja yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.
3. Kualitas yang dihasilkan

   Dalam kegiatan mengasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila kualitas produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas kerja pun akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas kerja pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabilatingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

   Kegiatan proses produksi membutuhkan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh motivasi,loyalitas, pengalaman dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan Amik Haas Bandung Oleh : Arif budiman (2008)	Sebagai dr.rniausaha di bidang pendidikan, Amiik HASS Bandung bertujuan untuk melakukan kegiatan yang efektif dan efesien dalam rangka mendapatkan masukan dan keluaran yang berbanding positif, sehingga dapat memberikan kesejahteraan kepada lembaga dan karyawan. Jadi dengan tingkat motivasi, loyalitas, pengalaman dan	Penulis menggunakan variabel loyalitas dan variabel produktivitas	Tempat penelitiaan

		rahasia yang dimiliki karyawan akan diperoleh tingkat produktivitas kerja yang memadai.		
2	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama Tim, dan gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Subang. Oleh : Husnaina Mailisa Safitri, Amri, M.Shabri (2012)	Hasil uji statostik menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokarasi dan kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja	Penulis menggunakan variabel x yaitu kerjasama tim *(teamwork)*	Penulis tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kepuasan kerja.
3	Pengaruh *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa. Oleh : Sriyono dan Farida lestari (2013)	Hasil uji statistik menunjukan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas. Teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas.	Menggunakan variabel *teamwork* dan loyalitas sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas	Penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja
4	Pengaruh kompensasi dan *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas kerja karyawan pada CV. Mawar Semarang.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan t hitung (5,132) > t tabel (1,675) atau sig t	Menggunakan loyalitas sebagai variabel x yang mempengaruhi variabel y,yaitu produktivitas.	Penulis hanya menggunakan variabel teamwork dan loyalitas yang mempengaruhi produktivitas.

	Oleh : Sholihin arif, Dheasey amboningtyas, Leonardo budihasiholan, Azis fathoni (2014)	0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *team work* terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan t hitung (4,562) > t tabel (1,675) atau sig t (0,000) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan team work dan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung (43,036) > F tabel (3,187) atau sig F (0,000) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan t hitung (7,247) > t tabel (1,675) atau sig t (0,000) < 0,05.		

5	Pengaruh komunikasi, *teamwork* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UMKM dan pengelolaan pasar kabupaten jepara. Oleh : Andi saputro (2015)	Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen (komunikasi, teamwork dan kompetensi) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi pada (adjusted R2) adalah 0,623 artinya, 62,3% variasi variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan variabel komunikasi, teamwork dan kompetensi sedangkan 37,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.	Penulis hanya menggunakan variabel x yaitu *teamwork*	Penulis melakukan penelitian pada konsultan proyek PT.NewTon The Hybrid Park
6	Menguji Dampak Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan Karyawan tentang Produktivitas Karyawan di Sektor Pendidikan Tinggi Oleh : Jalal Hanaysha (2017)	Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan pada produktivitas karyawan. Itu juga menemukan bahwa kerja sama tim memiliki efek positif yang signifikan pada produktivitas	Penulis menggunakan variabel x yaitu *teamwork* yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas	Penulis tidak mengunakan variabel pemberdayaan karyawan dan pelatihan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas.

		karyawan. Akhirnya, studi menemukan bahwa pelatihan karyawan memiliki efek positif yang signifikan pada produktivitas karyawan.		
7	Pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Siak kota Pekan Baru. Oleh : Aidil Saputra (2017)	Hasil penelitian menemukan bahwa loyalitas kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan perusahaan air minum lokal Tirta Siak Pekanbaru. Besarnya pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 59,6%.	Penulis menggunakan variabel loyalitas yang mempengaruhi produktivitas.	Penulis tidak melakukan variabel pelatihan kerja yang mempengaruhi variabel produktivitas.
8	Pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap produktivitas kerja karyawan Oleh : Safitri (2017)	Hasil menunjukan ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penulis menggunakan variabel x yaitu loyalitas berpengaruh terhadap variabel y yaitu produktivitas.	Penulis tidak mengunakan variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas.

9	Pengaruh *teamwork* dan motivasi kerja melalui loyalitas karyawan. Oleh : Nurul annisa, Tedi rustaman dan Nurdin (2017)	Hasil uji statistik menunjukan secara parsial/sendiri-sendiri loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.	Penulis menggunakan variabel x yaitu *teamwork* dan loyalitas berpengaruh terhadap variabel y yaitu produktivitas	Waktu, tempat dan analisis.
10	Meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerjasama tim dan pelatihan di perusahaan jasa. Oleh : I Made Adi Prabawa I Wayan Gede Supartha (2018)	Temuan penelitian ini adalah variabel pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap produktivitas karyawan di Unagi Spa Bali. Pemberdayaan secara luas telah diakui sebagai kontributor kunci keberhasilan dalam memaksimalkan produktivitas.	Penulis menggunakan variabe x yaitu kerjasama tim *(teamwork)* yang mempengaruhi variabel y yaitu produktivitas.	Penulis tidak menggunakan variabel pemberdayaan yang mempengaruhi produktivitas.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan

dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.(Sriyono & Farida lestari, 2013).

Untuk meningkatkan intesitas perusahaan salah satunya yaitu dengan dibentuknya *teamwork*, dengan adanya *teamwork* maka pekerjaan yang di berikan akan terkontrol dengan baik, selain itu dapat memenuhi target tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu teamwork sangat penting dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bisa memecahkan proyek dengan bersama-sama menuntaskannya.

Demikian juga dengan loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri,maka dari itu loyalitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan poduktivitas kerja dan akan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2.2.1 Pengaruh Kerja Tim Terhadap Produktivitas

Menurut Luthfi (2010) sub variabel yang terdiri dari proses, konteks, komposisi, dan rancangan pekerjaan adalah variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

Benrazavi dan Silong (2013) menyatakan kerja sama tim sebagai faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan. Kerja sama tim merupakan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dengan melibatkan anggota organisasi dalam kelompok tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka satu sama lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sriyono dan Farida Lestari (2013) juga mengemukakan bahwa teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut memperkuat hasil yang telah diperoleh dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa ada pengaruh teamwork terhadap produktivitas kerja.

Ravianto (dalam Annisa,2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.Seorang karyawan dikatakan produktif, jika ia mampu menghasilkan keluaran *(output)* yang lebih banyak dengan memperhatikan adanya kegiatan kelompok kerjasama yang baik *(teamwork)*.

2.2.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja

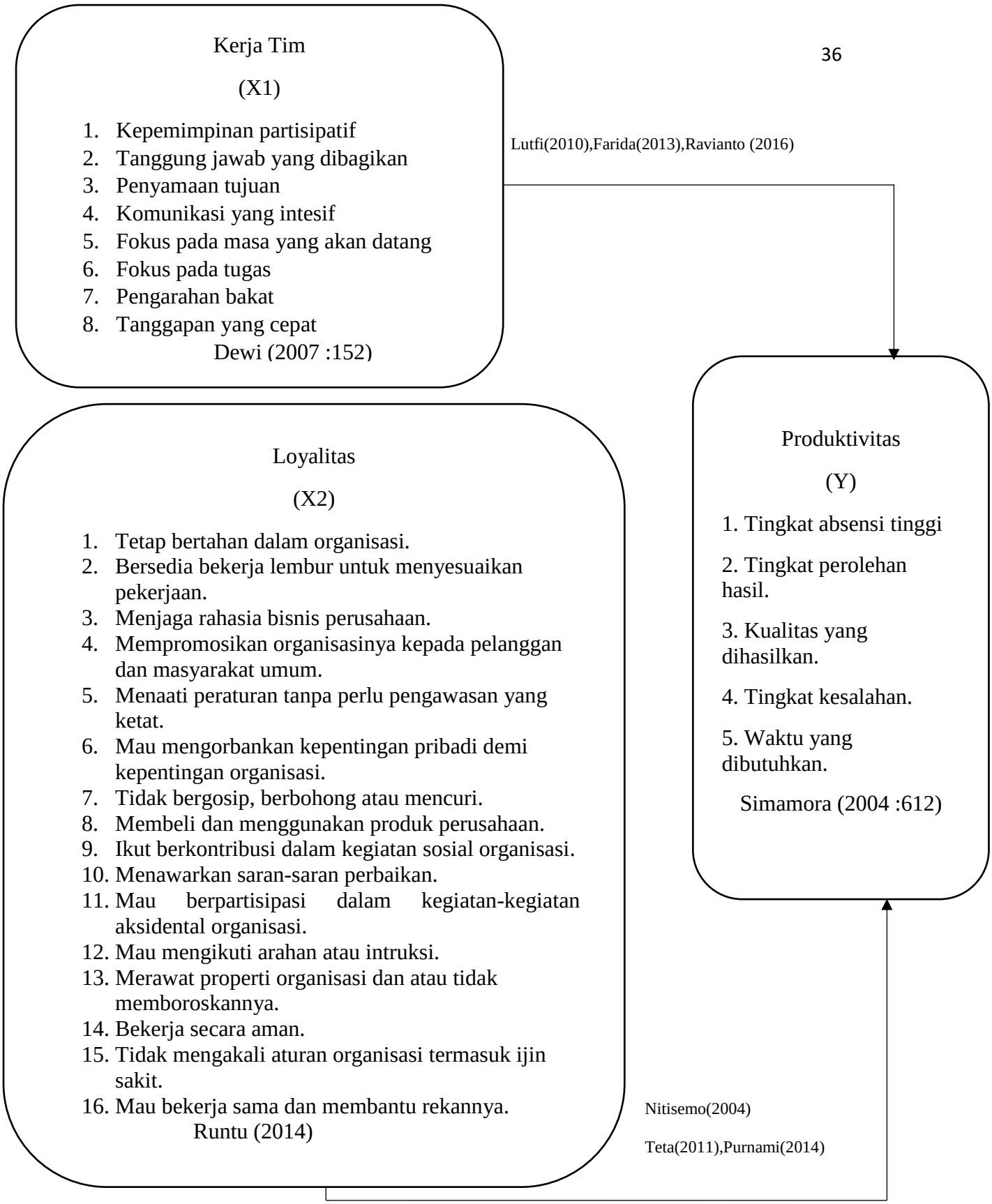
Menurut Nitisemito (2004 : 163-166), menurunya loyalitas personel karyawan terhadap perusahaan berdampak pada turun atau renadahnya produktivitas kerja. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaan yang baik.loyalitas para karyawan dalam satu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.semakin tiggi loyalitas

para karyawan di suatu organisasi , maka akan semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Teta (2011) loyalitas berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas.

Menurut Purnami (2014) loyalitas karyawan yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja individu.

Mc Guinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.



Gambar :2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban semetara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Kerja Tim secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas.

H2 : Diduga Loyalitas secara parsial berpangaruh terhadap produktivitas.