

**HUBUNGAN ANTARA *TEAMWORK* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULAR (KISEL)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi
Strata 1 pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

RISNANDYA KUSUMA WARDANI

F 100 140 053

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA TEAMWORK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULAR (KISEL)

PUBLIKASI ILMIAH

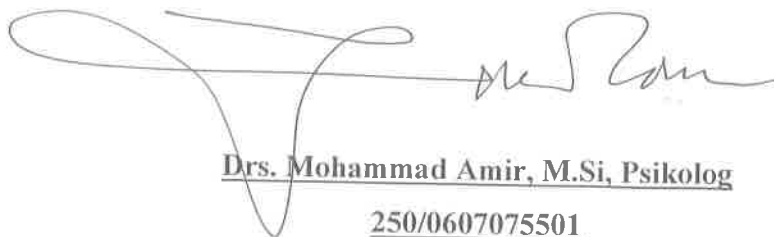
Oleh :

RISNANDYA KUSUMA WARDANI

F 100 140 053

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog
250/0607075501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *TEAMWORK* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULAR (KISEL)**

Oleh

RISNANDYA KUSUMA WARDANI

F 100 140 053

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, Oktober 2018

Dewan Penguji :

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. **Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si**

(Penguji Pendamping I)

(.....)

3. **Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog**

(Penguji Pendamping II)

(.....) 5



Dekan,

Susatyo Yuwono, M.Si, Psikolog

NIK. 838/0624067301

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Oktober 2018

METERAI
TEMPEL
Penulis,
0277DAFF371418168
6000
ENAM RIBU RUPIAH

RISNANDYA KUSUMA WARDANI

F 100 140 053

HUBUNGAN ANTARA TEAMWORK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULAR (KISEL)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui hubungan antara teamwork dengan produktivitas kerja karyawan, (2) mengetahui tingkat teamwork, (3) mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan (4) mengetahui peran atau sumbangan efektif teamwork dengan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan Skala Teamwork dan Skala Produktivitas kerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Subjek ditentukan menggunakan quota sampling yang terdiri dari 50 orang karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala teamwork dan skala produktivitas kerja. Pengisian skala teamwork dilakukan oleh karyawan dan untuk pengisian skala produktivitas kerja dilakukan oleh kepala setiap divisi. Hasil uji validitas pada skala teamwork 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).

Kata Kunci : Teamwork, Produktivitas Kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to (1) determine the relationship between teamwork and employee productivity, (2) determine the level of teamwork, (3) determine the level of work productivity of employees (4) know the role or effective contribution of teamwork with employee work productivity. The method used in this study is quantitative research methods. The method used to collect data uses the Teamwork Scale and the Employee Productivity Scale. The subjects of this study were employees of the Cellular Telecommunications Cooperative (KISEL). Subjects were determined using quota sampling consisting of 50 employees of the Cellular Telecommunication Cooperative (KISEL). Data collection techniques in this study use teamwork scale and work productivity scale. The filling of the teamwork scale carried out by

employees and for filling the work productivity scale is carried out by the head of each division. Validity test results on the teamwork scale there are 6 items that fall 24 items that are valid and on the work productivity scale there is 1 item drop and 29 items are valid. Based on the results of the teamwork analysis obtained α value of 0.837 and for work productivity obtained α of 0.855. The results of the analysis using Product Moment Correlation obtained a correlation coefficient of 0.706 and a significance of 0.022. The variable teamwork included in the high category with an empirical mean (RE) of 78.00 and a hypothetical (RH) mean of 60. Then the variable work productivity was included in the high category with an empirical mean (RE) of 88.80 and a hypothetical mean (RH) of 72.5. Then for effective contribution from variable teamwork with variable work productivity of 49.8%. This shows that there is a significant relationship between teamwork and work productivity of employees of the Cellular Telecommunication Cooperative (KISEL).

Keywords: Teamwork, Work Productivity, Employees

1. PENDAHULUAN

Pada dunia kerja suatu penilaian kerja sangat dibutuhkan untuk karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Hal yang dibutuhkan dalam menilai karyawannya yaitu produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang dipergunakan baik barang maupun jasa. Perusahaan menilai produktivitas kerja dengan tujuan untuk mengetahui seberapa maksimal karyawan bekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Perusahaan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) sebagai *entity support* kebutuhan internal Telkomsel terutama untuk memenuhi kebutuhan SDM pendukung dan proyek pencetakan invoice. Pada perusahaan ini terdapat beberapa bagian, disetiap bagian terdapat anggota baru dan anggota lama. Pada setiap bagian terdapat penilaian mengenai produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh kepala bagian, hal ini dilakukan setiap tiga bulan sekali. Namun dari waktu ke waktu produktivitas kerja karyawan tidak stabil atau bisa dikatakan adanya penurunan, salah satu penyebabnya yaitu ketika mendapatkan pekerjaan yang harus dilakukan secara kelompok, terkadang terdapat beberapa anggota yang tidak mau bekerja secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hasil dari pekerjaan tersebut tidak maksimal kemudian dalam mengerjakan pekerjaan karyawan tidak

memperhatikan efisiensi dan efektivitas kerjanya sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kemudian kondisi lingkungan pekerjaan juga masih kurang memadai, hal ini akan menyebabkan terlambatnya pengiriman barang dan produktivitas kerja karyawan semakin lama akan semakin menurun, sehingga kemampuan karyawan ketika bekerjasama dalam tim perlu diberi pelatihan, pemberdayaan SDM supaya kemampuan karyawan meningkat, proses pengerjaan cepat, pengiriman tepat waktu dan hasil dapat maksimal. (Profil Perusahaan Kisel, 2017)

Secara umum setiap perusahaan akan menghadapi persaingan yang ketat. Intensitas pesaing dan persaingan semakin lama semakin meningkat, maka dari itu setiap perusahaan harus teliti dalam memperhatikan keinginan dan harapan yang dibutuhkan oleh klien atau pelanggan. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan harus dapat menghadapi rintangan dengan maksimal dan optimal, supaya dapat bertahan dan berhasil di bidang industri.

Menurut (Setiyanti, 2012) dan Hack dalam (Purba, 2013) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *teamwork* yaitu saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, saling ketergantungan, tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, dan tugas yang sesuai dengan *teamwork*.

Menurut Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2009) dan Siagian dalam (Sutrisno, 2009) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, perbaikan terus-menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan SDM. Kemudian *teamwork* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas yang termasuk di dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

Menurut pendapat dari (Sriyono & Lestari, 2013) bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan mengenai standar kerja *teamwork* diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan

Berdasarkan permasalahan yang ada, terdapat harapan yaitu untuk kedepannya karyawan dapat lebih mampu dalam bekerjasama dalam tim untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui hubungan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan, (2) untuk mengetahui tingkat *teamwork*, (3) untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, dan (4) untuk mengetahui peran atau sumbanagan efektif *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL), peneliti menggunakan karyawan sebanyak 50 orang. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan (KISEL) wilayah Jateng & DIY yang berada di Semarang yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *quota sampling*, yaitu dengan mengambil sampel sesuai dengan jumlah yang ditentukan. Peneliti mengambil sampel sejumlah 50 orang dengan cara menyebar skala *teamwork* kepada karyawan dan untuk skala produktivitas kerja yang mengisi yaitu kepala setiap bagian. Setelah menguji validitas skala *teamwork* dan skala produktivitas kerja menggunakan formula Aiken's V dengan batas $\geq 0,60$, diperoleh nilai validitas skala *teamwork* sebesar 0,44-0,78 dan skala produktivitas kerja sebesar 0,56-0,78. Sehingga terdapat 6 item yang gugur pada skala *teamwork* dan terdapat 1 item yang gugur pada skala produktivitas kerja.

Skala *teamwork* penulis membuat berdasarkan aspek-aspek menurut (Manurung, 2013) dan menurut Hitt dalam (Purba, 2013) akan mendapatkan indikator kemudian membuat item berjumlah 24 item (10 item *favourable* dan 14 item *unfavourable*) dengan reliabilitasnya 0,837. Skala produktivitas kerja penulis menyusun berdasarkan

aspek-aspek menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2009) dan menurut Wignjosoebroto dalam (Purwitasari, 2017) yang terdiri dari 29 item (15 *favourable* dan 14 *unfavourable*) dengan reliabilitasnya 0,855.

Analisis data menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan menggunakan SPSS *for windows versi 16.0* diperoleh dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,706 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,022 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja, artinya apabila semakin solid dalam *teamwork* maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan & Lodhi, 2015) sesuai dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kerjasama secara tim itu sangat penting untuk meningkatkan pengembangan diri, mengkoordinasi individu untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan kemampuan setiap individu serta meningkatkan produktivitas kerja. Dalam bekerjasama dalam tim ketika menjumpai atau mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah, maka anggota dalam tim tersebut akan membantu supaya masalah tersebut terselesaikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Delarue dalam (Sriyono & Lestari, 2013) menyatakan bahwa *teamwork* tidak memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang bekerja secara individu akan berbeda dengan yang bekerja dalam satu tim. Hal ini tidak sejalan karena dalam kelompok atau tim akan saling membutuhkan satu sama lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Kemudian menurut penelitian (Agarwal & Adjirackor, 2016) hasil tersebut sesuai dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa sangat penting setiap organisasi perusahaan menciptakan lingkungan yang karyawan dapat bekerjasama secara tim

dan hal ini dapat membantu untuk menjadi lebih baik dalam kinerjanya dan menurut Luthfi dalam (Sriyono & Lestari, 2013) bahwa terdapat sub variabel yang terdiri dari proses, konteks, komposisi, dan rencangan yang berada dalam suatu *teamwork* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan meningkat apabila karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan secara bekerjasama dalam tim, supaya ketika menemui kesulitan akan dibantu oleh anggota tim lainnya. Semakin solid *teamwork* maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, jika semakin tidak solid *teamwork* maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Hal ini didukung oleh adanya aspek-aspek dari setiap variabel yang ada seperti pada saat mengerjakan pekerjaan dalam tim harus dilakukan dengan kompak, saling percaya, saling berkomitmen. Kemudian dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, bagaimana hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya serta hubungan antara atasan dengan karyawan, lingkungan tempat kerja akan menunjukkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta menjalankan visi misi yang ada pada perusahaan tersebut.

Variabel *teamwork* mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 78,00 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan prosentase diketahui dari 40 subjek bahwa terdapat 0% (0 orang) yang bekerja secara *teamwork* sangat rendah, 0% (0 orang) yang bekerja secara *teamwork* rendah, 0% (0 orang) yang bekerja secara *teamwork* sedang, 77,5% (31 orang) yang bekerja secara *teamwork* tinggi, dan 22,5% (9 orang) yang bekerja secara *teamwork* sangat tinggi. Prosentase terbanyak berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) tinggi dikarenakan dalam melakukan pekerjaan kelompok, karyawan melakukan dan mengerjakannya secara bersama-sama sesuai dengan tata nilai yang ada pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) memenuhi aspek-aspek *teamwork* yang dikemukakan oleh (Manurung, 2013) dan Hitt

dalam (Purba, 2013) yaitu aspek kerjasama, aspek keercayaan, aspek kekompakan, dan aspek komitmen.

Variabel produktivitas kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 88,80 dan rerata hipotetik sebesar 72,5. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan prosentase diketahui dari 10 subjek bahwa terdapat 0% (0 orang) yang bekerja secara produktivitas kerja sangat rendah, 0% (0 orang) yang bekerja secara produktivitas kerja rendah, 0% (0 orang) yang bekerja secara produktivitas kerja sedang, 90% (9 orang) yang bekerja secara produktivitas kerja tinggi, dan 10% (1 orang) yang bekerja secara produktivitas kerja sangat tinggi. Prosentase terbanyak berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) cukup memenuhi aspek-aspek produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Singodimejo dalam (Sutrisno, 2009) dan Wignjosobroto dalam (Purwitasari, 2017) yaitu aspek kemampuan tenaga kerja, aspek kualitas dan kuantitas, dan aspek lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis Korelasi *Person Product Moment* sebaran data kedua variabel tersebut berdistribusi normal dengan sig 0,20 ($p\text{-value} > 0,05$) dan sebaran data kedua variabel tersebut linier dengan sebesar 0,348 ($p\text{-value} > 0,05$). Pada analisis *Product Moment* memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,022 ($p\text{-value} < 0,05$). Sumbangan efektif *teamwork* dengan produktivitas kerja sebesar 49,8%, masih terdapat 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor *teamwork* yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Setiyanti, 2012) dan (Purba, 2013) yaitu saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, saling ketergantungan, tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, dan tugas yang sesuai dengan *teamwork*. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* dan aspeknya cukup memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja, meskipun tidak hanya *teamwork* yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan atau penjelasan dari hasil penelitian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa : Adanya hubungan yang signifikan antara *teamwork* dengan produktivitas kerja karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *teamwork* karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja laryawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) tergolong tinggi. Sumbangan efektif *teamwork* dengan produktivitas kerja sebesar 49,8% dan masih terdapat 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain *teamwork* yang mempengaruhi produktivitas kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan saran kepada : Management Perusahaan, Kepada management perusahaan supaya lebih sering memberikan pekerjaan yang dilakukakan secara *teamwork* atau bekerjasama dalam tim dengan solid dengan cara melakukan pelatihan supaya produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut semakin meningkat, Kepada karyawan bekerjanya semakin solid ketika bekerja dalam kelompok supaya pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga produktivitas kerja meningkat dengan cara mengikuti pelatihan yang sudah dibuat oleh perusahaan, Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian, diharapkan dapat lebih memperluas hasil penelitian, dan megantisipasi kekurangan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., & Adjirackor, T. (2016). Impact of *Teamwork* on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 40-52.
- Irfan, M., & Lodhi, S. (2015). Impact of *Teamwork* on Employee Motivation : a Case of Banking Sector of Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, 26-33.
- Manurung, H. N. (2013). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu. *Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Profil Perusahaan KISEL*. (2017). Retrieved from KISEL (Koperasi Telekomunikasi Selular): <http://www.KISELIndonesia.com/profil-organisasi>
- Purba, V. L. (2013). *Teamwork* : Studi Indigenou pada Karyawan PNS dan Swasta Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 76-85.
- Purwitasari, E. P. (2017). Produktivitas Kerja Ditinjau dari Faktor Demografis (Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja) pada Karyawan Tetap di Kantor Pusat PDAM Tirta Satriapurwokerto, Kabupaten Banyumas. *Diploma thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerjasama Tim. *STIE Semarang*, 59-65.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Bidang Manajemen*, 129-146.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.