

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu *man, money, methode, machines, materials* dan *market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (*asset*) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal (Sutrisno, 2019).

Menurut Sedarmayanti manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengarahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama (Sedarmayanti, 2019).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selanjutnya menurut Sutrisno menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. 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 (Sutrisno, 2019).

Menurut Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat Produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat Produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek Kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek Kualitas. Dan Menurut Afandi Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat dan tenaga kerja (Afandi, 2021).

Pengertian produktivitas menurut Sedarmayanti adalah: “Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”. Selanjutnya Sedarmayanti menyatakan bahwa produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”. Definisi lain mengenai produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Sedarmayanti, 2019).

Sutrisno mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hariesok lebih baik hari ini. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari

ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Sutrisno, 2019).

2.2.2 Upaya peningkatan Produktivitas

Adapun faktor-faktor menurut Sutrisno adalah:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

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 SDM

Bahwa SDM 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 (Sutrisno, 2019).

2.2.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan (Sutrisno, 2019).

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suasana, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga (Tiffin dan Cormick, 2018).

2.2.4 Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Sutrisno, 2019).

2.3 Team Work

2.3.1 Pengertian Team Work

Menurut Masyithah et al *team work* atau kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan (Masyithah et al, 2018).

Menurut Anggraeni dan Saragih dalam Masyithah et al kerjasama tim (*team work*) 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. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya (Masyithah et al, 2018).

Menurut Masyithah et al kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota 10 ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam

memecahkan permasalahan tersebut. Menurut Masyithah *et al* *teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action*. Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif (Masyithah et al, 2018).

Menurut pendapat di atas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat *Team Work* (Kerjasama Tim)

Kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi setiap individu didalamnya. Menurut Schermerhorn dalam Masyithah et al menjelaskan bahwa jika sebuah kerja sama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya:

1. Terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah.
2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota.
3. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan.
4. Mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja (Masyithah et al, 2018).

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Team Work* (Kerjasama Tim)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman dalam Masyithah et al, terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi kerjasama tim yang sukses yakni:

1. Tujuan dan arah yang jelas.

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

2. Pimpinan yang baik.

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

3. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

5. Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka (Masyithah et al, 2018).

Suksesnya kerjasama tim tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang selalu diperhatikan dalam menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Organisasi harus selalu memperhatikan hal tersebut agar dapat terlaksanakan tujuan organisasi yang diharapkan.

2.3.4 Jenis-Jenis *Team Work* (Kerjasama Tim)

Menurut Masyithah diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

4. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 10 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas (Masyithah et al, 2018).

2.3.5 Indikator *Team Work* (Kerjasama Tim)

Menurut Masyithah et al indikator *team work* (kerjasama tim) adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah kesediaan perusahaan untuk bergantung pada mitra bisnis. Kepercayaan tergantung pada beberapa faktor antar pribadi dan antar organisasi seperti kompetensi, integritas, kejujuran dan kebaikan hati. Membangun kepercayaan bisa menjadi hal yang sulit dalam situasi *online*, perusahaan menerapkan peraturan ketat kepada mitra bisnis *online* mereka dibanding mitra lainnya. Pembeli bisnis khawatir bahwa mereka tidak akan mendapatkan produk atau jasa dengan kualitas yang tepat dan dihantarkan ke tempat yang tepat pada waktu yang tepat, begitupun sebaliknya.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan (Masyithah et al, 2018).

2.4 Profesionalisme Kerja

2.4.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Halim, 2018). Adapun menurut Sedarmayanti, profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik (Sedarmayanti, 2019).

Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seorang auditor dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme (Prabhawa dkk, 2014). Fitri dan Juliarsa, mengatakan bahwa profesionalisme auditor mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, kemampuan disini mencakup kemampuan teknologi, kemampuan teknis dan kemampuan beradaptasi yang memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup adaptasi pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan ilmu yang dianut (Fitri dan Juliarsa, 2014).

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin.

2.4.2 Usaha-usaha Pengembangan Profesionalisme

Dalam mengembangkan profesionalisme menurut Maskun, ada dua aspek yaitu:

1. Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja profesional. Jadi terdapat hubungan antara pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dengan pendidikan dipilih atau dipersiapkan.
2. Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karir dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparatur birokrasi Indonesia belum benar-benar berorientasi kepada profesional kerja (Maskun, 2018).

2.4.3 Indikator dan Dimensi Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ruswanda, 2018). Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi (Siagian, 2019):

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

Menurut Junita terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional (Junita, 2016).

2.5 Penelitian Terdahulu

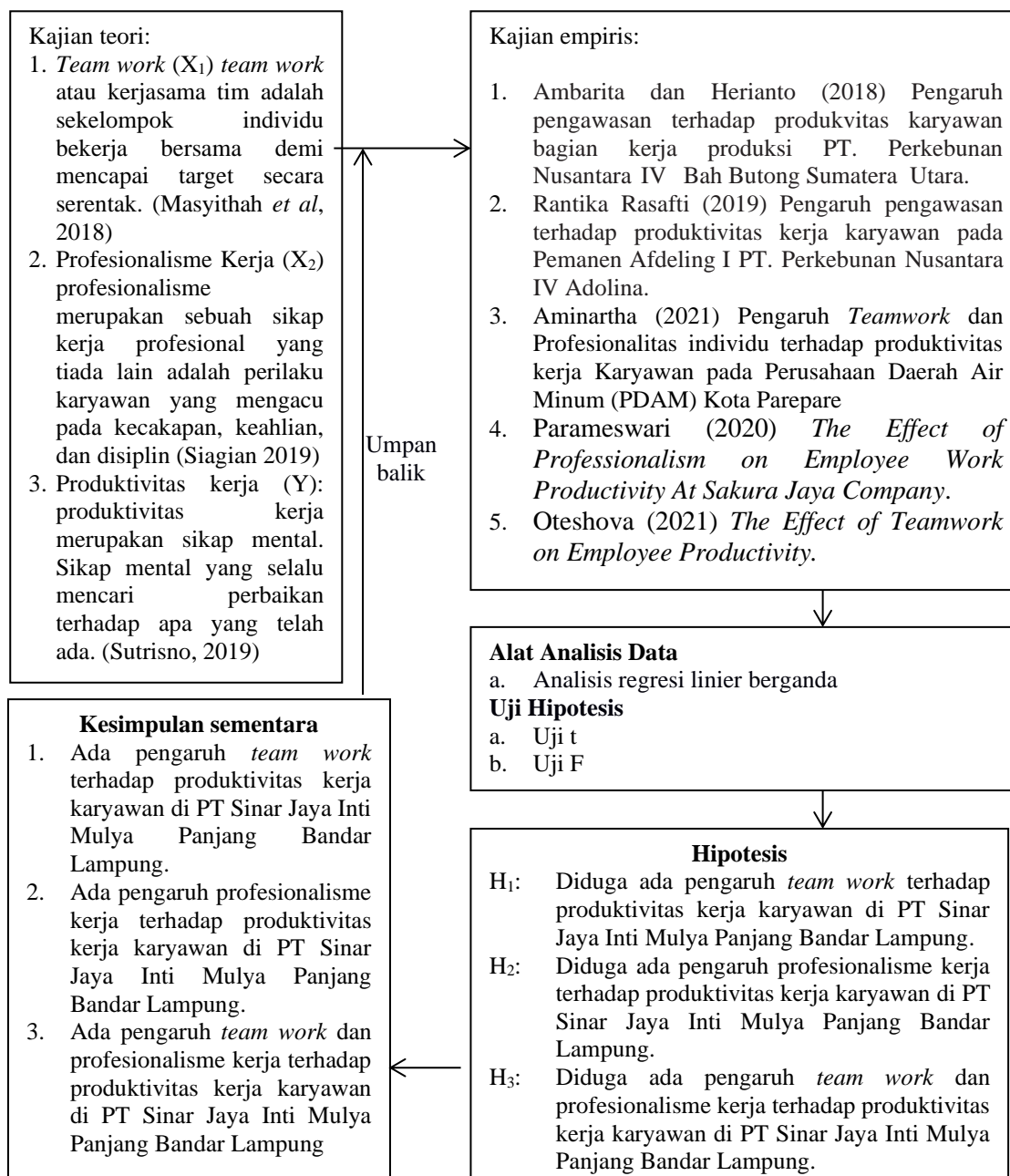
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1.	(Ambarita dan Herianto, 2018)	Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan bagian kerja produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera Utara (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas ini ialah sebesar 67%	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Memberikan masukan mengenai materi tentang produktivitas kerja
2.	(Rasafti, 2019)	Pengaruh pengawasan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Pada variabel	Memberikan masukan

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
		terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina (2019)	pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina.	independen dan lokasi penelitian	mengenai materi tentang produktivitas kerja
3.	(Aminartha, 2021)	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Profesionalitas individu terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare (2021)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada <i>teamwork</i> terhadap produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan pada profesionalitas individu terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Memberikan masukan mengenai materi kerjasama tim (<i>team work</i>), profesionalitas, dan produktivitas kerja
4.	(Parameswari, 2020)	<i>The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company</i> (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap produktivitas kerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel profesionalisme (X) sebesar 20,830, sedangkan nilai t-tabel untuk N = 85 sebesar 1,988. Jadi $20,830 > 1,988$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Memberikan masukan mengenai materi tentang profesionalitas dan produktivitas kerja
5.	(Oteshova, 2021)	<i>The Effect of Teamwork on Employee Productivity</i> (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara koordinasi dengan keberhasilan pegawai Bank X. Kerja tim berkorelasi baik dengan keberhasilan Bank X dengan mengoptimalkan efisiensi pekerja di tempat kerja dan dengan demikian melalui profitabilitas mereka dengan penerapan teknik kerja tim di Bank X.	Pada variabel independen dan lokasi penelitian	Memberikan masukan mengenai materi tentang <i>team work</i> dan produktivitas kerja

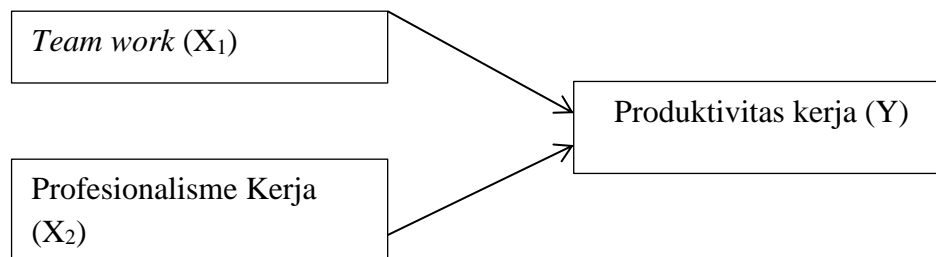
2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiyono mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2018). Kerangka pemikiran yang digambarkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *Team work* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinambela kerjasama tim (*team work*) penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih dapat lebih baik daripada 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).

Hasil Penelitian Prasetio menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur, efektivitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur dan variabel kerjasama tim dan efektivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur (Prasetio, 2022). Kemudian hasil penelitian M. Nasir menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas tidak ada korelasi antar variabel bebas. dalam model regresi. Secara parsial variabel *team work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih (Nasir, 2017). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1: Ada pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Halim, 2018). Adapun menurut Sedarmayanti, profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Salah satu syarat utama yang harus dimiliki seorang auditor dalam menjalankan tugasnya adalah mempertahankan sikap profesionalisme (Sedarmayanti, 2019).

Hasil penelitian Halawa menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.609 dan nilai thitung (7,870) > t tabel (1.609) dan tingkat signifikan 0,000. Kemudian hasil Prasetya (2016) menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.877. Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa profesional memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Atria dan Konferensi Malang. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{a2}: Ada pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh *Team Work* dan Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Anggraeni dan Saragih kerjasama tim (*team work*) 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. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya (Anggraeni dan Saragih, 2019). Menurut Hamiruddin *et al.* kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Sedangkan Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui

pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan .

Hasil penelitian Aminartha menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan pada *teamwork* terhadap produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan pada profesionalitas individu terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare (Aminartha, 2021). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha3: Ada pengaruh *team work* dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.