

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BINTANG WARNA MANDIRI
KOTA CIMAHI**

USULAN PENELITIAN

Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh;

Nama :Siti Mega Hofifah

Nrp :184010014



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2022**

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. BINTANG WARNA MANDIRI
KOTA CIMAHI**

USULAN PENELITIAN

Untuk Memenuhi Persyaratan Seminar Usulan Penelitian
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pasundan

Bandung, Juli 2022

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.

Ketua Program Studi,

Dr. H. Heru Setawan, SE., MM.

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan rahmat yang telah dikaruniakan-Nya, serta kesehatan dan kekuatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Usulan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi”**. Penyusunan Usulan Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis program perkuliahan S1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Dalam mengerjakan penyusunan usulan penelitian ini, penulis menerima bantuan, bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terimakasih yang tiada terhingga kepada Orang Tua penulis Ibu Bunga Novianti atas segala do'a pengorbanan, kasih sayang dan dukungan penuh ketulusan yang tidak ternilai kepada penulis.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat Ibu Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan tenaga juga pikirannya untuk mengarahkan,

membimbing serta memberikan dukungan kepada penulis selama penyusunan Usulan Penelitian ini. Selain itu, ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Yusuf SP., M.Si., M.Kom. Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si. Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
4. Dr. H. Sasa S Suratman, SE., M.Sc., Ak. Selaku Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE., MT. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
8. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, SE, M.Sc Selaku Dosen Wali yang selalu mendukung, membimbing, mengarahkan dan memberikan nasihat yang membangun bagi penulis.
9. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan khususnya Dosen Program Studi Manajemen.

10. Bapak H. Afif Maarif dan seluruh karyawan yang ada di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi yang telah membantu dan memberikan informasi dan pengalaman kepada penulis.
11. Teman-teman Manajemen-A yang selalu saling membantu dan mendukung satu sama lain dengan cara apapun.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, semangat, dan dukungan dari berbagai pihak, Usulan Penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Usulan Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan semua pihak pada umumnya juga dapat memberikan manfaat dan wawasan bagi banyak pihak, sehingga menjadi ladang amal ibadah dalam memberikan ilmu yang bermanfaat. Aamiin

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandung, Juli 2022

Siti Mega Hofifah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	13
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	13
1.2.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Kegunaan Penelitian	16
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	16
1.4.2 Kegunaan Praktis	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	19
2.1 Kajian Pustaka.....	19
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	19
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3 Pengawasan Kerja	27

2.1.3.1	Pengertian Pengawasan Kerja.....	27
2.1.3.2	Tujuan Pengawasan Kerja.....	28
2.1.3.3	Tipe-Tipe Pengawasan Kerja	29
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja	31
2.1.4	Kerjasama Tim.....	32
2.1.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	33
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	34
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim.....	35
2.1.5	Produktivitas Kerja.....	37
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja	37
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	38
2.1.5.3	Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	40
2.1.6	Penelitian Terdahulu	42
2.2	Kerangka Pemikiran.....	51
2.2.1	Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	52
2.2.2	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja.....	52
2.2.3	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja.....	55
2.3	Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN		59
3.1	Metode Penelitian yang Digunakan	59
3.2	Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	60
3.2.1	Definisi Variabel Penelitian	60
3.2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	62

3.3	Populasi dan Sampel	65
3.3.1	Populasi	66
3.3.2	Sampel.....	66
3.4	Teknik Pengumpulan Data	67
3.5	Uji Instrumen Penelitian	69
3.5.1	Uji Validitas	69
3.5.2	Uji Reliabilitas	70
3.6	Metode Analisis dan Uji Hipotesis	71
3.6.1	Analisis Deskriptif	72
3.6.2	Analisis Verifikatif.....	74
3.6.2.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
3.6.2.2	Analisis Korelasi Berganda.....	75
3.6.2.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
	3.6.2.3.1 Analisis Koefisien Determinasi	
	Simultan	77
	3.6.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi	
	Parsial.....	78
3.7	Rancangan Kuesioner	78
3.8	Lokasi dan Waktu Penelitian	78
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Tabel Daftar Perusahaan <i>Textile</i> di Kota Cimahi	2
1.2	Data Pencapaian Hasil Produksi <i>Textile</i> PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi	3
1.3	Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.....	5
1.4	Hasil Pra Survey Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi	7
1.5	Hasil Pra Survey Mengenai Pengawasan Kerja PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.....	8
1.6	Hasil Pra Survey Mengenai Kerjasama Tim PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.....	11
2.1	Penelitian Terdahulu.....	43
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	63
3.2	Skala <i>Likert</i>	72
3.3	Kategori Skala	74
3.4	Interprestasi Terhadap Hubungan Korelasi	77

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian.....	57
3.1	Garis Kontinum.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Surat Keputusan Dekan.....	84
2.	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi.....	86
3.	Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi	87
4.	Kuesioner Pra Survey.....	88
5.	Kuesioner Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan memfokuskan pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut, hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal.

Industri tekstil di Indonesia merupakan penghasil devisa ekspor yang kian meningkat jumlahnya. *Textile* tetap menjadi industri andalan di masa yang akan datang dikarenakan mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dibandingkan dengan industri lainnya. Industri *textile* diakui sebagai industri padat karya yang mampu menyerap 0,82 tenaga kerja untuk tiap sejuta rupiah investasi. Diperkirakan 1,5 juta tenaga kerja Indonesia atau sekitar 20% dari seluruh tenaga kerja nasional terserap dalam subsektor industri ini, serta sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Sebagian industri *textile* berada di pulau Jawa, terutama Jawa Barat.

Terdapat banyak perusahaan *textile* di Kota Cimahi Khususnya di Jl. Cibaligo atau sering disebut kawasan Industri I. Berikut ini adalah beberapa nama-nama perusahaan *textile* di Kota Cimahi:

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan *Textile* di Kota Cimahi

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1.	PT. Sansan Saudaratex Jaya	Jl. Cibaligo No.33, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
2.	PT. Dewa Sutratex	Jl. Cigugur Tengah No.88, Cimahi Selatan
3.	PT. Fujitex	Jl. Cibaligo No.43, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
4.	PT. Leuwitex	Jl. Cibaligo KM 1.75, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
5.	PT. Bintang Warna Mandiri	Jl. Cibaligo No.165, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
6.	PT. AA Jaya Group	Jl. Cibaligo No.163, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
7.	PT. Gucci Ratu <i>Textile</i>	Jl. Cibaligo No.157, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
8.	PT. Kamarga Kurnia <i>Textile</i>	Jl. Cibaligo, Km. 3, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
9.	PT. Jaya Textillindo	Jl. Cibaligo Km. 2,1 No.92, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan
10.	PT. Antelas	Jl. Cibaligo No.88, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan

Sumber: Daftar Perusahaan *Textile* Kota Cimahi (2022)

Berdasarkan daftar perusahaan *textile* di Kota Cimahi, PT. Bintang Warna Mandiri adalah perusahaan yang sedang mengalami penurunan hasil produksi. PT. Bintang Warna Mandiri adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha *textile* yang berlokasi di Jl. Cibaligo No.165, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. PT. Bintang Warna Mandiri didirikan di Kota Cimahi pada 04 Januari 2010, sebagai perusahaan manufaktur hilir

memproduksi kain jadi yang berkualitas dengan banyak variasi. PT. Bintang Warna Mandiri merupakan perusahaan produsen lokal kain polyster dan spandek.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan, peneliti memperoleh informasi bahwa masalah yang dialami oleh PT. Bintang Warna Mandiri yaitu mengenai produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri ini mengalami penurunan setiap tahunnya, terutama dalam kurun waktu 3 tahun belakangan ini, yaitu pada tahun 2019 hingga tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pencapaian Hasil Produksi *Textile* PT. Bintang Warna Mandiri
Kota Cimahi (dalam ton)

Bulan	Tahun			Total
	2019	2020	2021	
Januari	30	30	30	90
Februari	30	30	29	88
Maret	30	29	29	86
April	30	29	29	87
Mei	30	28	28	86
Juni	29	28	28	86
Juli	29	28	27	85
Agustus	29	26	26	82
September	29	25	26	81
Oktober	28	25	24	77
November	28	25	23	76
Desember	28	24	23	75
Jumlah Produksi 1 Tahun	350	327	322	

Sumber: Data Produksi *Textile* PT. Bintang Warna Mandiri Tahun 2019-2021

Berdasarkan hasil pencapaian produksi karyawan, dapat dilihat bahwa hasil produksi *textile* mengalami penurunan setaip bulannya dari tahun ke tahun, yang

berarti produktivitas kerja karyawan menurun. Pada bulan Januari hingga bulan Desember 2019 jumlah produksi sebanyak 350ton, pada tahun 2020 jumlah produksi mengalami penurunan, jumlah produksi tahun 2020 sebanyak 327ton. Pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan hasil produksi dimana jumlah produksi sebesar 322ton. Penurunan hasil produksi ini tentunya jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan mampu memproduksi sesuai dengan yang telah direncanakan atau tidak sesuai dengan target dari perusahaan karena produktivitas karyawan yang rendah.

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan seperti industri *textile* umumnya yaitu karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan. Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula. Perkembangan perusahaan sangat tergantung dengan karyawan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang selama bekerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan juga kondisi para karyawan demi untuk

meningkatkan tingkat produktivitas kerja para karyawan. Berikut adalah hasil pra survey produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.	0	10	10	12	6	128	3,36
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan yang ditetapkan dan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	7	10	7	14	0	104	2,73
3.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	4	15	10	9	139	3,65
4.	Saya selalu memiliki etos kerja yang tinggi tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	5	8	10	11	4	115	3,02
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan	0	7	14	7	10	132	3,52

	kualitas kerja dan mutu hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan.							
6.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0	6	12	10	10	138	3,63
Skor Rata-Rata								3,31

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi dengan skor rata-rata 3,31 yang dimana terdapat pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan yang ditetapkan dan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan dengan rata-rata 2,73, pernyataan saya selalu memiliki etos kerja yang tinggi tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan rata-rata 3,02, pernyataan saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja dengan rata-rata 3,36, pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan mutu hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan dengan rata-rata 3,52, pernyataan saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dengan rata-rata 3,63 dan pernyataan saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.dengan rata-rata 3,65. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan setiap para karyawanya bekerja secara optimal

demi menunjang produktivitas kerja yang optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun dalam diri sendiri. Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 38 pegawai dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil pra survey “kondisi” faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi

No.	Variabel	Skor Rata-Rata
1.	Pengawasan Kerja	3,07
2.	Kepemimpinan	3,53
3.	Kedisiplinan	3,26
4.	Kerjasama Tim	3,00
5.	Beban Kerja	3,06
6.	Lingkungan Kerja	3,95
7.	Kepuasan Kerja	4,09
8.	Motivasi Kerja	3,47

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi adalah pengawasan kerja dengan rata-rata sebesar 3,07 dan kerjasama tim dengan rata-rata sebesar 3,00 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Untuk mengetahui penyebab pengawasan kerja yang dinilai masih rendah dan kurang baik, peneliti melakukan pra survey terhadap pernyataan-pernyataan pengawasan kerja. Berikut hasil data pra survey yang diperoleh penulis mengenai pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pengawasan Kerja
PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Pimpinan memberikan pekerjaan pada karyawan dengan target yang spesifik melalui alat penilai (kuantitas dan kualitas)	5	10	6	6	11	122	3,21
2.	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.	9	4	10	10	5	112	2,94
3.	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan agar apa yang telah distandarkan bisa tercapai.	5	5	13	10	5	119	3,13
4.	Informasi yang diberikan oleh pimpinan mudah di pahami, bersifat obyektif serta lengkap.	5	10	10	5	8	115	3,02
5.	Pimpinan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi	6	10	10	6	6	110	2,89

	dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.							
6.	Informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan bersifat akurat.	0	10	10	9	9	121	3,18
7.	Pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.	4	8	10	10	6	120	3,15
Skor Rata-Rata								3,07

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel pengawasan kerja, dapat dilihat masalah pengawasan pada pernyataan pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta pernyataan pimpinan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi, yang memiliki nilai terendah dibandingkan pernyataan lainnya. Dan yang berikutnya pernyataan informasi yang diberikan oleh pimpinan mudah di pahami, bersifat obyektif serta lengkap, pernyataan pimpinan melakukan tindakan perbaikan agar apa yang telah distandarkan bisa tercapai, pernyataan pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan, Pernyataan informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan bersifat akurat, pernyataan pimpinan memberikan pekerjaan pada karyawan dengan target yang spesifik melalui alat penilai (kuantitas dan kualitas). Skor rata-rata pengawasan kerja 3,07 berada diantara skala 2,61-3,40 dengan kategori kurang baik.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara, yaitu mengenai pimpinan tidak melakukan evaluasi dan pimpinan tidak obyektif dan menyeluruh. Hal ini disebabkan karena pemeriksaan hasil pekerjaan tidak dilakukan kembali setelah proses produksi oleh pimpinan, pimpinan sering tidak melakukan pengawasan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, sistem pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan seringkali tidak mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi, pimpinan seringkali tidak mendengarkan masukan dari karyawan, pimpinan selalu memberikan pekerjaan secara tiba-tiba tanpa menanyakan terlebih dahulu kepada karyawan bisa atau tidaknya pekerjaan tersebut dikerjakan, pimpinan seringkali mengambil keputusan sebelah pihak tanpa bertanya dulu kepada karyawan yang bersangkutan. Selain itu, pimpinan tidak memberikan pekerjaan pada karyawan sesuai dengan target yang spesifik, melalui alat penilai atau pengukur (kuantitas dan kualitas). pengawasan perbaikan tidak dilakukan sesuai dengan yang distandarkan perusahaan, pimpinan tidak mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi, data informasi dari sistem pengawasan tentang pelaksanaan kegiatan tidak akurat, pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

Selain karena faktor pengawasan kerja, faktor kerjasama tim juga menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Cimahi. Kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan

sinergisitas bagi individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasikan pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok.

Untuk mengetahui penyebab rendahnya kerjasam tim, peneliti melakukan pra survey terhadap pernyataan-pernyataan kerjasama tim. Berikut hasil data pra survey yang diperoleh penulis mengenai kerjasama tim pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kerjasama Tim
PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya rela dan mampu bekerja bersama dari pada sendirian.	10	10	4	4	7	93	2,44
2.	Saya secara aktif dapat mengelola kerjasama tim, sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.	0	10	5	10	13	130	3,42
3.	Saya mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota.	8	7	5	10	8	117	3,07
4.	Saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan	4	10	4	10	10	126	3,31

	kenyamanan dalam suatu tim.							
5.	Saya dapat menyelesaikan masalah antara anggota tim.	10	10	8	5	5	99	2,60
6.	Saya percaya pada kemampuan diri saya sendiri.	7	9	2	10	10	121	3,18
Skor Rata-Rata								3,00

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel kerjasama tim. dapat dilihat masalah kerjasama tim pada pernyataan saya rela dan mampu bekerja bersama dari pada sendirian serta pernyataan saya dapat menyelesaikan masalah antara anggota tim, dua pernyataan tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan pernyataan lainnya. Dan yang berikutnya pernyataan saya mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota, pernyataan saya percaya pada kemampuan diri saya sendiri, pernyataan saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan kenyamanan dalam suatu tim, pernyataan saya secara aktif dapat mengelola kerjasama tim, sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis. Skor rata-rata kerjasama tim 3,00 berada diantara skala 2,61-3,40 dengan kategori kurang baik.

Fenomena lain yang ditemukan selain hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara, yaitu mengenai kurangnya bekerjasama dalam sebuah tim dan tidak dapat memecahkan masalah antara anggota tim. Hal ini disebabkan karena tidak kompaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karyawan lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, terlihat acuh tanpa

menawarkan bantuan satu sama lain, kurangnya kontribusi satu sama lain dan kurangnya pengerahan pekerjaan yang maksimal, terlalu memaksakan pendapat, kurangnya kompromi tidak kreatif dalam memecahkan masalah perbedaan-perbedaan dalam sebuah tim, karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah antara anggota tim. Selain itu, karyawan tidak dapat mengelola kerjasama tim, sehingga tim bertindak seenaknya, karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota, karyawan tidak dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan kenyamanan dalam suatu tim, karyawan tidak percaya diri dalam berinteraksi ditempat kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi, yaitu pengawasan kerja dan kerjasama tim.

1.1.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam

bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan Kerja

- a. Pimpinan tidak memberikan pekerjaan pada karyawan sesuai dengan target yang spesifik, melalui alat penilai atau pengukur (kuantitas dan kualitas).
- b. Pimpinan tidak melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- c. Pengawasan perbaikan tidak dilakukan sesuai dengan yang distandarkan perusahaan.
- d. Informasi sulit dipahami dan tidak bersifat obyektif serta lengkap.
- e. Pimpinan tidak mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.
- f. Data informasi dari sistem pengawasan tentang pelaksanaan kegiatan tidak akurat.
- g. Pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

2. Kerjasama Tim

- a. Karyawan lebih memilih bekerja sendirian dari pada bekerja bersama.
- b. Karyawan tidak dapat mengelola kerjasama tim, sehingga tim bertindak seenaknya.
- c. Karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota.

- d. Karyawan tidak dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan kenyamanan dalam suatu tim.
- e. Karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah antara anggota tim.
- f. Karyawan tidak percaya diri dalam berinteraksi ditempat kerja.

3. Produktivitas Kerja

- a. Hasil produktivitas kerja karyawan yang menurun setiap tahunnya.
- b. Karyawan tidak mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- c. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dituntut harus mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan yang ditetapkan dan selalu bersungguh-sungguh
- d. Karyawan tidak memiliki etos kerja yang tinggi selalu mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang dikerjakannya.

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengawasan Kerja pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
2. Bagaimana Kerjasama Tim pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.

4. Seberapa besar Pengaruh Pengawasan dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengawasan Kerja pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
2. Kerjasama Tim pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
3. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
4. Besarnya Pengaruh Pengawasan dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menggunakan kegunaan teoritis maupun praktis.

1.3.1 Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak di peroleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia pada saat kuliah, khususnya pada pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

1.3.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat khususnya berkaitan dengan beberapa aspek, diantaranya:

- a) Penulis dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai pengawasan kerja pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
- b) Penulis dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai Kerjasama Tim pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
- c) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan diri guna menjadi tenaga kerja yang handal dan professional.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh pengawasan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang di dapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja yaitu mengenai pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai apa itu manajemen karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah:

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia untuk sekarang ini menjadi aset yang sangat begitu penting untuk sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa 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.

Menurut Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu cara dalam mencapai suatu tujuan dengan

cara menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik selain itu juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2018:11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan setidaknya tujuan- tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program

kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba,

karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan (*discipline*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia

dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Pengawasan Kerja

Secara umum pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut pada dasarnya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan untuk mengetahui secara segera terkait penyimpangan, penyalahgunaan, pemborosan, maupun problematika organisasi yang lain kemudian dilakukan langkah-langkah koreksi dan perbaikan terhadap permasalahan.

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengertian pengawasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Berikut dikemukakan definisi pengawasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Siagian (2018:258) Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2018:156) Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar sehingga membutuhkan seseorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Menurut Manullang (2018:110) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana.

Beberapa pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan upaya pengamatan dari keseluruhan kegiatan dengan membandingkan, mengukur, menilai dan mengoreksi untuk mengetahui dan memastikan agar semua keseluruhan pelaksanaan kegiatan dapat dicapai, serta tidak terdapat penyimpangan dari standar, kriteria, norma-norma yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi atau perusahaan harus melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahannya agar karyawan lebih giat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan Kerja

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna, sesuai dengan rencana yang telah di tentukan sebelumnya. Menurut Daulay (2017:222), tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.

2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pimpinan memiliki tujuan yang melekat didalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok nya masing-masing. Dengan adanya pengawasan ini maka untuk menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas produktivitas kerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang telah dicapai dengan standar yang telah direncanakan.

2.1.3.3 Tipe-Tipe Pengawasan Kerja

Ada tiga tipe dasar pengawasan kerja Menurut Handoko (2017:359), sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan Langsung (*Current Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *Double Check* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Kesimpulan dari tipe-tipe yang telah dijelaskan diatas, diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas dimensi dan indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat ahli. Indikator yang digunakan Menurut Manullang (2018:117), sebagai berikut:

1. Menetapkan alat pengukur (standar)

Menetapkan alat pengukur memberikan pada karyawan target yang spesifik yang mengharuskan mereka berjuang untuk mencapainya. Alat penilai atau pengukur standar dalam menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan yaitu alat pengukur nilai (kuantitas, kualitas).

2. Menilai (evaluasi)

Evaluasi dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan kegiatan harus diketahui secara riil, sebab pengetahuan mengenai kegiatan dalam kondisi riil akan dapat diambil langkah-langkah konkret berdasarkan kebutuhan.

3. Mengadakan tindakan perbaikan (*corrective action*)

Tindakan perbaikan perlu untuk dilakukan agar perusahaan dapat memastikan bahwa apa yang tengah dilakukan oleh perusahaan benar-benar diarahkan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dimana indikator pencapaian tujuan diantaranya adalah menyesuaikan capaian perusahaan agar sesuai dengan standar.

4. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

5. Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

6. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

7. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

2.1.4 Kerjasama Tim

Kerjasama Tim merupakan suatu kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk saling berbagi waktu, bakat, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap orang dalam kerjasama tim memiliki derajat yang sama penting, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung, bertanggung jawab serta saling berhubungan satu sama lain melalui pemimpin yang telah ditunjuk.

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan pasti dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerja sama dalam membangun sebuah peradaban yang baik. Kerjasama diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan kerjasama beban-beban kerja dapat dibagi. Kerjasama tim dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan ketrampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Berikut dikemukakan definisi Kerjasama Tim menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Lawasi (2017:51) Kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik.

Menurut Manzoor dalam Devina (2018) Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh.

Menurut McShane & Von Glinow (2019:146) Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Menurut Carnegie dalam Kaswan (2018:115) Kerjasama Tim adalah kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas tentang kerjasama tim, maka dapat disintesis bahwa kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota team secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling tergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan team, saling bergantung pada menyelesaikan tugas, menjalin kerja sama sesama anggota team, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Berhasil atau tidaknya suatu teamwork dipengaruhi oleh banyak faktor. Griffin (2018:51) dalam "Manajemen", menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja sama tim adalah :

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja

Kualitas kerjasama tim yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.

2. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan

Pengayaan pekerjaan penting untuk dilakukan kepada anggota tim supaya mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja

yang lain. Hal ini akan memudahkan mereka memahami kesulitan yang dirasakan oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

3. Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom

Hal ini akan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan mereka secara optimal dan kebebasan berkreasi sehingga memudahkan mereka mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

4. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim

Anggota tim perlu diberikan kepercayaan mengenai tugas dan tanggung jawab supaya mereka tidak saling melempar kesalahan kepada rekan kerja yang lain ketika terjadi permasalahan dalam pekerja.

5. Umpan balik di antara sesama anggota tim

Umpan balik perlu diberikan kepada sesama anggota tim supaya mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dipecahkan bersama.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Dimensi kerjasama tim Menurut McShane & Von Glinow (2019:152) adalah sebagai berikut:

a. Bekerjasama (*cooperating*)

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

b. Koordinasi (*coordinating*)

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

c. Komunikasi (*communicating*)

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

d. Kenyamanan (*comforting*)

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

e. Pemecahan Masalah (*conflict resolving*)

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

f. Rasa percaya diri (*confident*)

Anggota tim yang mampu berfikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang di inginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Menurut Perdana Turangga dkk (2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

Menurut Sutrisno (2017:100) mengemukakan Produktivitas kerja sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut Simamora (2017:610) mengemukakan Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar semua tenaga kerja mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2017:343) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan

Karyawan yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain atau pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat profesional.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu tegar dalam bekerja.

7. Tingkat penghasilan

Tingkat bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan sosial

Suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa ganggun dalam bekerja.

10. Hubungan industrial

Hubungan kerja sama manusiawi dalam perlakuan karyawan dapat menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin professional dan terampil karyawan, makin cepat proses kerja.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan bekerja.

14. Kesempatan berprestasi

Karyawan perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2018:135) sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan sangat tergantung dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Aspek ini merupakan usaha untuk menjadi lebih baik secara berkesinambungan. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari/periode dibandingkan dengan sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri selalu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri semakin mutlak diperlukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik untuk diri dan perusahaan.

6. Efisiensi

Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Studi pendahuluan dilakukan untuk mempertajam arah studi utama. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Akila (2017) Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Vassel Palembang Jurnal Ecoment Global, Vol. 2 No.2 Edisi Agustus	Menggunakan metode analisis linear berganda menunjukkan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja	Memiliki pengaruh positif dari insentif terhadap Produktivitas kerja karyawann	Objek Penelitian
2.	Rofli Sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida (2017) Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya Kec. Kalayang Kab. Indragiri Hulu) JOM FISIP Vol. 4 No.2 – Oktober	Menunjukkan bahwa Pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja	Memiliki pengaruh positif dari pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Objek Penelitian
3.	Rizka Audina (2017) Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar) Vol. 4 No. 1 (Februari)	Pengawasan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan	Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan, Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi finansial, Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Salahuddin, Danang Alfian Saputra, Dedy Darmawan (2020) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kideco Jaya Agung) Vol.4 No.2, 143-151	Pengawasan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan individu 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja	Objek Penelitian
5.	Muhayyar Sabir, Saban Echdar, Maryadi (2020) Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Barru)	Kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi individu 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja 3. Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan kerja	Objek Penelitian
6.	Sholihin Arif, Dheasey Amboningtyas, Leonardo Budi Hasiholan, Azis Fathoni (2017) Pengaruh Kompensasi dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada CV. Mawar Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan teamwork terhadap loyalitas karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai kompensasi 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai teamwork	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Layla Anggraeni dan Romat Saragih (2019) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN(Persero) Central Java Transmission Vol.6 No.1 April	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan	Kerjasama tim, produktivitas kerja	Objek Penelitian
8.	Setiyo Ningsih dan Rohwiyati (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol.19 No.2 April	1. Pengalam kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Kerjasama tim berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai pengalaman kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai kerjasama tim	Objek Penelitian
9.	Nindy Ellese Ekawati, Burhanudin AY, Supawi Pawenang (2020) Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BTN Cabang Surakarta Edunomika-Vol.04, No.1, Februari	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan 3. Teamwork berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan	1.Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja 2.Adanya kesamaan meneliti mengenai komunikasi 3. Adanya kesamaan meneliti mengenai teamwork	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p>M. Nasir (2017)</p> <p>Analisis Teamwork dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih</p> <p>Gema-Vol.9, No.1, Januari</p>	<p>1. Teamwork berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai teamwork</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai pengalaman kerja</p>	Objek Penelitian
11.	<p>Arif Rahman Putra, Didit Darmawan, Ella Anastasya Sinambela (2017)</p> <p>Pengawasan dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah ilmu-ilmu Ekonomi, Vol.10, No.2, Desember</p>	<p>1. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Koordinasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai koordinasi kerja</p>	Objek Penelitian
12.	<p>Kerenhapukh Faith Leihitu, Johnny A. F. Kalangi, Joula J. Rogahang (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado</p> <p>Vol.3, No.1, e-ISSN. 2723-0112</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p> <p>3. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1.Adanya kesamaan meneliti mengenai motivasi</p> <p>2.Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan</p> <p>3. Adanya kesamaan meneliti mengenai budaya kerja</p>	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	<p>Rima Wulandari, Suwito, Zulfitri Syawaluddin Hasibuan, Evan Botung Daulay, Adi Kuncoro (2021)</p> <p>Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjung Balai</p> <p>Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.3, No.1 Februari</p>	<p>1. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Komitmen pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan</p> <p>2. Adanya kesamaan meneliti mengenai komitmen pegawai</p> <p>3. Adanya kesamaan meneliti mengenai lingkungan kerja</p>	Objek Penelitian
14.	<p>Khaerul Hadi, Syaiful Amri, Eva Restiani (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur</p> <p>Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), Vol.5, No.4, November</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p> <p>3. Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai motivasi</p> <p>2. Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja</p> <p>3. Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan</p>	Objek Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	<p>Marwa, Saban Echdar, Syilvia Sjarlis (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat</p> <p>Journal Of Applied Management and Business Research (JAMBIR), Vol.1, No.1, Maret</p>	<p>1. Kompetensi Individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p> <p>3. Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>	<p>1. Adanya kesamaan meneliti mengenai kompetensi individu</p> <p>2. Adanya kesamaan meneliti mengenai disiplin kerja</p> <p>3. Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan</p>	Objek Penelitian
16.	<p>Almagul Kairgalievna Oteshova, Aigul Amangeldyena Niyazbayeva, Natalia Alekseevna Prodanova, Rysty Kuandikovna Sabirova, Nurul Mohammad Zayed (2021)</p> <p>The Effect Of Teamwork On Employee Productivity</p> <p>Academy Of Strategic Management Journal, Vol. 20, No.5, June</p>			Object Of Research

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	<p>Hazairin Habe, Nuzleha, Indriyani, Ahiruddin, Fahrizi, Yuliana Yamin (2018)</p> <p>The Influnce Of Incentives and Supervision On Employee Productivity At PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pematang Kiwah, Natar Sout Lmapung Regency.</p> <p>Journal Of Social Sciences and Development, Vol.2, No.1</p>	<p>1. Incentives affect employee productivity 2. Supervision affects employee productivity</p>	<p>1. There are similiarities in researching incentives 2. There are similiarities in researching supervision</p>	Object Of Research
18.	<p>Dr. Sonal Agarwal, Theophilus Adjirackor (2017)</p> <p>Impact Of Teamwork On Organizational Productivity In Some Selected Basic Shoos In The Accra Metropolitan Assembly</p> <p>Euroean Journal Of Business, Economics and Accountancy, Vol. 4 No.6 ISSN2056- 6108, March</p>	Teamwork affects work productivity	There are similarities regarding researching teamwork	Object Of Research

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<p>Dorothy Ndembo Mwasawa, Dr. Lawrence Wainaina (2021)</p> <p>Performance Supervision and Employees' Productivity In The Ministry Of Lands, Environment and Natural Resources Of Taita Taveta County, Kenya.</p> <p>European Scientific Journal, Vol.17, No.19, June.</p>	Supervision affects work productivity	There are similarities regarding researching supervision	Object Of Research
20.	<p>Dr. G. Senthilkumar, Ms. Aiswaraya A.B (2019)</p> <p>Impact Of Teamwork On Organisational Productivity In Automobiles-With Reference To Mahndra Motors In Selected Metropolitan Cities In India</p> <p>Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research, Vol. 9, No.6, March</p>	Teamwork affects work productivity	There are similarities regarding researching teamwork	Object Of Research

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	Siti Naisyah, Maheni Ika Sari, Tatit Diansari Reskiputri (2022) Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung Vol.1, No.3 : 504-515	1. Pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Teamwork berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan 3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan	1. Adanya kesamaan meneliti mengenai pengawasan 2. Adanya kesamaan meneliti mengenai teamwork 3. Adanya kesamaan meneliti mengenai kedisiplinan	Objek Penelitian

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek produktivitas kerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan kerja dan kerjasama tim yang merujuk perbandingan yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti dan tempat penelitian yang berbeda.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat sangat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai tugas pokoknya masing-masing. Pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan dengan langsung penting dilakukan, dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Baktiyasa dan Farida (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya Kec. Kalayang Kab. Indragiri Hulu), Penelitian ini berlokasi di Jalan Lintas Selatan, Desa Sungai Golang, Kecamatan Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Sampel dalam penelitian ini yaitu 49 orang dengan menggunakan metode sensus dan regresi linear berganda, analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Hasil

penelitian menunjukkan secara simultan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, pengawasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variable disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Leihitu dkk (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 39 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X1), pengawasan (X2) dan budaya kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.

Menurut Hadi dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis korelasi dan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan pengawasan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur.

2.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keterkaitan antara kerjasama tim dengan produktivitas kerja sumber daya manusia saat ini dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya di lingkungan kerjanya. Salah satu yang memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas kerja adalah kerjasama tim. Sebagaimana perusahaan telah melakukan restrukturisasi diri untuk bersaing dengan lebih efektif dan efisien. Perusahaan telah beralih kepada tim sebagai cara yang lebih baik untuk memanfaatkan talenta karyawan produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu Anggraeni dan Saragih (2019) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) *Central Java Transmission*, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. PLN (Persero) *Central Java Transmission*.

Menurut Ningsih dan Rohwiyati (2021) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar, dalam penelitian ini metode yang digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 75

orang dengan menggunakan teknik probability sampling. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar.

Menurut M. Nasir (2017) dengan judul Analisis *Teamwork* dan Pengalam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih merupakan institusi medis yang berada di panggung Kota Prabumulih Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan variabel *teamwork* (X1) pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

2.2.4 Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

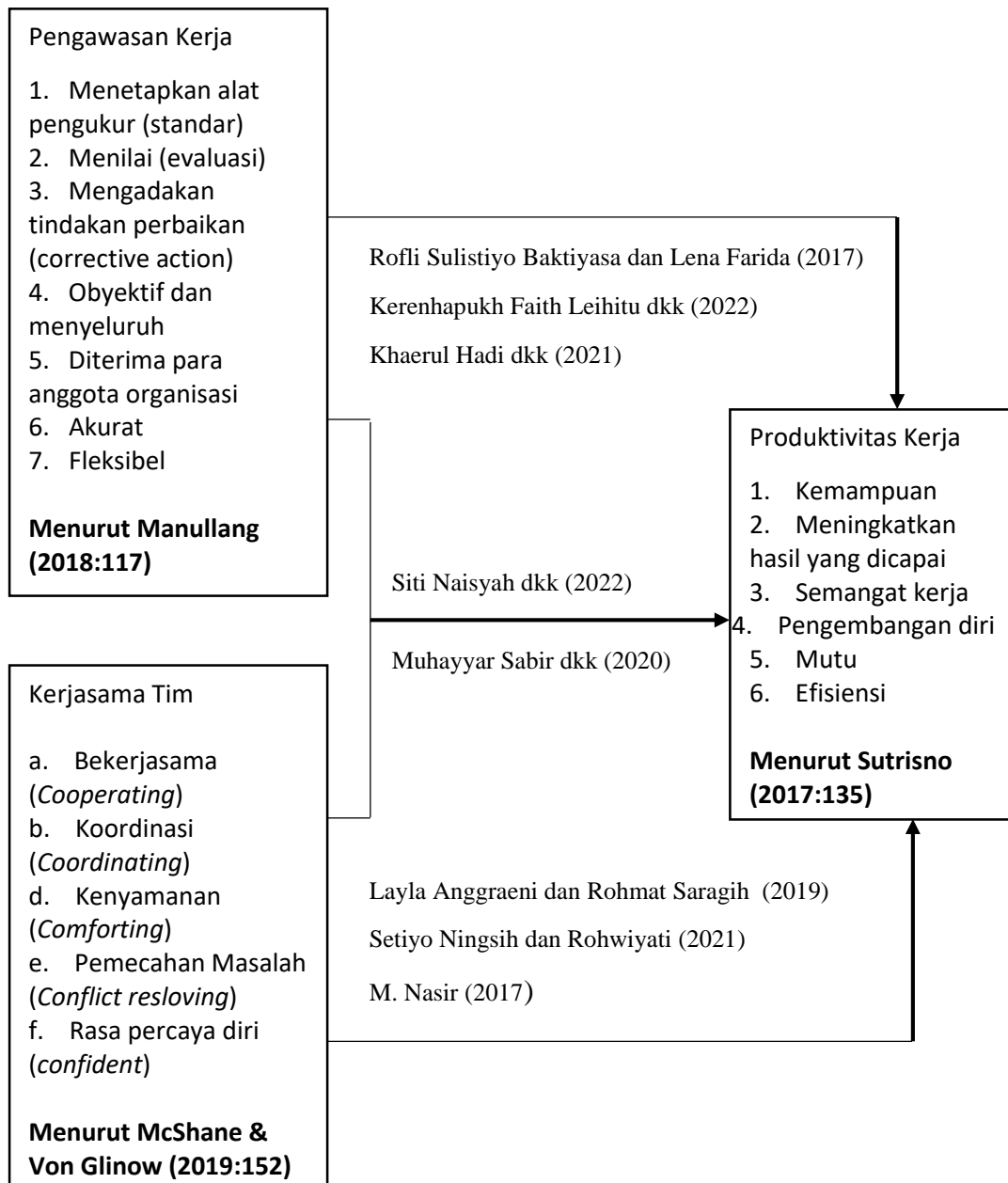
Berdasarkan penelitian terdahulu Siti Naisyah, Maheni Ika Sari, Tatit Diansari Reskiputri (2022) dengan judul Pengaruh Pengawasan, *Teamwork* dan

Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Sampel pada penelitian ini sebanyak 87 orang, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi untuk digunakan sampel penelitian. Alat analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas, Uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengaruh pengawasan (X1), *teamwork* (X2) dan kedisiplinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung.

Menurut Muhayyar Sabir, Saban Echdar, Maryadi (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Barru). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: pengaruh kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 36 responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel pengaruh kompetensi individu (X1), disiplin kerja (X2) dan pengawasan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Barru).

Berdasarkan argumen diatas, peneliti menduga adanya keterkaitan antara pengawasan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh antara pengawasan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:86) metode deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana pengawasan kerja, bagaimana kerjasama tim dan bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) adalah sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh pengawasan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang penting dari suatu penelitian, sebab dengan variabel penelitian bisa melaksanakan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian akan diuraikan sebagai berikut :

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah atribut, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam

penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu pengawasan kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Independent* (X)

Variabel ini sering disebut dalam Bahasa Indonesia sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) Sugiyono (2017:39). Pada penelitian ini terdapat 2 variabel *independent* (bebas) yang hendak diteliti yaitu:

a. Pengawasan Kerja (X1)

Menurut Manullang (2018:10) Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana.

b. Kerjasama Tim (X2)

Menurut Shane & Von Glinow (2019:146) Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

2. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel dependent menurut Sugiyono (2017:68) yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:100) 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk tabel, untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel-variabel penelitian.

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala Ordinal dan dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Pengawasan Kerja, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Pengawasan Kerja Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana. Menurut Manullang (2018:10)	1. Menetapkan alat pengukur (standar)	a. Penetapan standar pelaksanaan	Tingkat kemampuan dalam menetapkan ukuran standar pelaksanaan	Ordinal	1
		b. Target yang harus dicapai	Tingkat pencapaian target kerja yang harus dicapai	Ordinal	2
	2. Menilai (evaluasi)	a. Ketepatan waktu	Tingkat menilai ketepatan waktu	Ordinal	3
		b. Kualitas Pekerjaan	Tingkat menilai kulaitas pekerjaan	Ordinal	4
	3. Mengadakan tindakan perbaikan (corrective action)	a. Perbaikan pekerjaan	Tingkat memperbaiki pekerjaan sesuai dengan yang telah di standarkan	Ordinal	5
	4. Obyektif dan menyeluruh	a. Informasi	Tingkat penyampaian informasi mudah di pahami	Ordinal	6
	5. Diterima para anggota organisasi	a. Pengarahan pelaksanaan kerja	Tingkat pengerahan pelaksanaan kerja sesuai dengan standar kerja.	Ordinal	7
	6. Akurat	a. Informasi	Tingkat informasi pelaksanaan kegiatan berdasarkan bukti yang sebenarnya.	Ordinal	8
	7. Fleksibel	a. Fleksibilitas	Tingkat mempunyai fleksibilitas untuk memberi tanggapan terhadap ancaman maupun kesempatan.	Ordinal	9

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kerjasama Tim Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Menurut Shane & Von Glinow (2019:146)	1. Bekerjasama (<i>Cooperating</i>)	a. Tanggung jawab	Tingkat dapat menerima tanggung jawab yang diberikan	Ordinal	10
		b. Saling membantu	Tingkat ringan tangan saling dapat membantu satu sama lain	Ordinal	11
		c. Menerima pendapat	Tingkat dapat menghargai pendapat antar anggota	Ordinal	12
	2. Koordinasi (<i>Coordinating</i>)	a. Kesatuan tindakan	Tingkat kesatuan tindakan	Ordinal	13
		b. Pembagian kerja	Tingkat pembagian kerja dalam suatu tim	Ordinal	14
	3. Komunikasi (<i>Communicating</i>)	a. Pemahaman	Tingkat kemampuan untuk memahami pesan yang disampaikan.	Ordinal	15
		b. Tindakan	Tingkat menanggapi dengan baik pesan yang disampaikan	Ordinal	16
	4. Kenyamanan (<i>Comforting</i>)	a. Menciptakan rasa aman	Tingkat menciptakan rasa aman	Ordinal	17
		b. Suasana kerja efektif dan efisien	Tingkat menciptakan suasana kerja tim yang efektif dan efisien	Ordinal	18
	5. Pemecahan Masalah (<i>Conflict resloving</i>)	a. Memahami masalah	Tingkat pemahaman suatu masalah	Ordinal	19
		b. Strategi penyelesaian masalah	Tingkat strategi dalam menyelesaikan suatu masalah	Ordinal	20
	6. Rasa percaya diri (<i>confident</i>)	a. Percaya pada kemampuan diri sendiri	Tingkat percaya pada kemampuan diri sendiri	Ordinal	21

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. Berfikir positif	Tingkat berfikir positif terhadap diri sendiri maupun orang lain	Ordinal	22
Produktivitas Kerja 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Sutrisno (2017:100)	1. Kemampuan	a. Keterampilan	Tingkat memiliki keterampilan	Ordinal	23
		b. Pengetahuan	Tingkat memiliki pengetahuan	Ordinal	24
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	a. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat jumlah pekerjaan yang Dihasilkan	Ordinal	25
		b. Pendapatan meningkatkan	Tingkat meningkatkan pendapatan hasil produksi	Ordinal	26
	3. Semangat kerja	a. Etos kerja	Tingkat memiliki etos kerja yang tinggi	Ordinal	27
	4. Pengembangan diri	a. Memperbaiki kesalahan	Tingkat memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan	Ordinal	28
	5. Mutu	a. mutu Pekerjaan yang dihasilkan	Tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	29
		b. Hasil yang terbaik	Tingkat menciptakan hasil yang terbaik	Ordinal	30
	6. Efisiensi	a. Ketepatan waktu	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	31
		b. Kesempurnaan hasil	Tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan	Ordinal	32

Sumber: Data diolah Tahun (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam

penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek/obyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti yang meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang akan diteliti. Populasi menurut Sugiyono (2017:85) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi yang berjumlah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan atau populasi.

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota

populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi yang berjumlah 60 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan karyawan yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebar dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuesioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban.

c. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi metode pengumpulan data untuk mendapatkan data yaitu mengadakan pengamatan langsung ditempat penelitian yaitu PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Profil PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *person product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan :

r_{xy} = Korelasi korelasi

n = Jumlah responden

ΣX = Jumlah dari variabel X

ΣY = Jumlah dari variabel Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat total variabel X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total variabel Y

ΣXY = Jumlah perkalian total variabel X dan Variabel Y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service (SPSS)*. Hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrument penelitian. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = a = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum Si}{S} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item.

Metode *alpha cronbach* (α) diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* (α) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan

range yang sama, maka urutan kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Apabila nilai *alpha* 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai alpha dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan yang dikemukakan menurut Sugiyono (2017:244) “Analisis data merupakan data kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan”.

Pengolahan dan analisis informasi serta data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif. Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2017:93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel

akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan baik bersifat *favorable* (positif) maupun *unfavorable* (negatif). Berikut tabel skala *likert* menurut Sugiyono (2017:94) :

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrumen pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai situasi dan kejadian atas variabel yang diteliti. Analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Variabel penelitian ini yaitu pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasikan

terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk akan lebih jelas berikut adalah rumusnya :

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{Pernyataan} \times \Sigma \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya, akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$r = \frac{ST - SR}{K}$$

Dimana:

- R : Rentang/skala
- ST : Skor jawaban tertinggi
- SR : Skor jawaban terendah
- K : Kategori

Setelah diketahui nilai rata-rata kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks minimum : 1
- b. Indeks maksimum : 5

$$c. \text{ Interval} \quad : 5-1 \quad = 4$$

$$d. \text{ Jarak interval} \quad : (5-1):5 \quad = 0,8$$

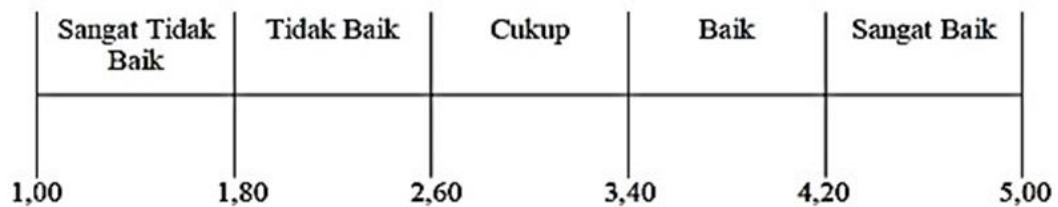
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018:134)

Kemudian setelah diinterpretasikan, dapat dimasukkan ke dalam garis kontinum. Interpretasi dan garis kontinum juga dapat tidak digunakan jika variabel yang diteliti tidak memerlukannya. Berikut gambar garis kontinum :



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian yang akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau

ditolak (Sugiyono, 2017 :55). Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan ini menggunakan analisis regresi berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut :

Y	= Variabel terikat (produktivitas kerja)
a	= Bilangan konstan atau nilai tetap
X ₁	= Variabel bebas (Pengawasan Kerja)
X ₂	= Variabel bebas (Kerjasama Tim)
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi variabel independent

Untuk mendapatkan nilai a, b₁ dan b₂ dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma Y = na + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah a, b₁, dan b₂ didapat maka diperoleh Y untuk persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel pengawasan kerja, kerjasama tim, dan produktivitas kerja karyawan. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0

sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{JK \text{ regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$, yaitu :

- a. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y.
- b. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif.
- c. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini tabel pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Reandah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

3.6.2.3.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan cara mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama). Besarnya presentase variabel mampu dijelaskan oleh variabel bebas dapat ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2). Jika nilai R^2 hitung makin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R2 = kuadrat dari koefisien ganda

3.6.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien parsial sebagai berikut :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dicoba dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengawasan kerja, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Warna Mandiri Kota Cimahi, yang berlokasi di Jl. Cibaligo No.165, Cibeureum, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018:1). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akila. (2017). Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2).
- Argawal, S., Adjirackor, T. (2017). *Impact Of Teamwork On Organizational Productivity In Some Selected Basic Shools In The Accra Metropolitan Assembly. Euroean Journal Of Business, Economics and Accountancy*, 4(6).
- Arif, R., P., Didit D., Ella, A., S. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2)
- Daulay. (2017:222). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Devina. (2018). Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 1(7)
- Edy Sutrisno. (2017:6). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. (2018:7). *Personal Manajemen (manajemen personalia)*, Edisi.VII Jilid II, Terjemahan R. Supomo dan Eti Nurhayati.
- Griffin Ricky W. (2018:51). *Manajemen*. Jakarta Erlangga.
- Habe, H., Nuzleha, Indriyani, Ahiruddin, Fahrizi, Yuliana Y. (2018). *The Influnce Of Incentives and Supervision On Employee Productivity At PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pematang Kiwah, Natar Sout Lmapung Regency. Journal Of Social Sciences and Development*, 2,(1).
- Handoko, H., T. (2017). *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. (2018:11). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. (2018:115). *Perilaku Organisasi Positif (Kerjasama Tim)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Khaerul, H., Syaiful A., Eva, R., (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Genteng UD. Karya Mandiri Desa Sikur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4).

- Kerenhapukh, F., L., Johnny, A., F., K., Joula, J., R. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado, 3(1).
- Lawasi. (2017:51). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Merdeka Malang.
- Layla, A., Rohmat, S. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Central Java Transmission, 6(01).
- Malayu, S., P., Hasibuan. (2017:9,10,21). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwa, Saban, E., Syilvia, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat. *Journal Of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1).
- McShane, Von Glinow. (2019:146,152). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York.
- M. Manullang (2018:110,117). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Nasir. (2017). Analisis *Teamwork* dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. *Gema*, 9(1).
- Muhayyar, S., Saban, E., Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Barru).
- Mwasawa, N., Dorothy, Dr. Wainaina, L. (2021). *Performance Supervision and Employees' Productivity In The Ministry Of Lands, Environment and Natural Resources Of Taita Taveta County, Kenya*. *European Scientific Journal*, 7(19).
- Nindy, E., E., Burhanudin, AY., Supawi, P. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BTN Cabang Surakarta. *Edunomika*, 4(1).
- Oteshova, K., Almagul, Niyazbayeva, A., Aigul, Prodanova, A., Natalia, Sabirova, K., Rysty, Zayed M., Nurul (2021). *The Effect Of Teamwork On Employee Productivity*. *Academy Of Strategic Management Journal*, 20(5).
- PT. Bintang Warna Mandiri, (2019-2021), Data Hasil Produksi. Cimahi.
- Rizka, A. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar), 4(1).

- Rima, W., Suwito, Zulfitri, S., H., Evan B., D., Adi, K. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjung Balai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1).
- Robbins, S., T. (2018:156). *Organizational Behavior, 17th ed. England: Pearson Education*.
- Rofli, S., B., Lena, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya Kec. Kalayang Kab. Indragiri Hulu). *JOM FISIP*, 4(2).
- Salahuddin, Danang, A., S., Dedy, D., (2020). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kideco Jaya Agung). 4(2).
- Sarinah., Mardalena. (2017:7). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sedarmayanti. (2017:343). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Senthilkumar, G., Aiswaraya, A.B. (2019). *Impact Of Teamwork On Organisational Productivity In Automobiles-With Reference To Mahindra Motors In Selected Metropolitan Cities In India. Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(6).
- Setiyo, N., Rohwiyati. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 19(2).
- Siagian. (2018:258). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2017:610). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN Yogyakarta.
- Siti, N., Maheni, I., S., Tatit, D., R., (2022). Pengaruh Pengawasan, *Teamwork* dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. 1(3).
- Sholihin, A., Dheasey, A., Leonardo, B., H., Azis, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada CV. Mawar Semarang.
- Sugiyono. (2017:20,23,38,39,55,68,85,93,94,130,244). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018:81,147). *Metode Penelitian Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno. (2017:100,135). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman, H. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mega Electric. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(1).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Keputusan Dekan



UNIVERSITAS PASUNDAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 125/Unpas-FEB.D/MJ/Q/IV/2022


Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 18 April 2022 s/d 18 Oktober 2022**

- Menimbang** : Bahwa untuk meningkatkan mutu penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, maka diperlukan pembimbing, pembimbing pendamping dan penelaah/penguji yang ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.
6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No.7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.
7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.
8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.
9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.
10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/ C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.
11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan
12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.
- Memperhatikan** : Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.
- Memutuskan**
- Menetapkan**
Pertama : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing, Pembimbing Pendamping dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Program Studi Manajemen (terlampir)
- Kedua** : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah **18 April 2022 s/d 18 Oktober 2022**
- Ketiga** : Periode perpanjangan bimbingan skripsi dapat dilakukan melalui 2 tahapan yaitu: perpanjangan tahap pertama selama 3 bulan dan perpanjangan tahap ke 2 adalah selama 3 bulan
- Keempat** : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan

Ditetapkan : di Bandung.
Pada Tanggal : 18 April 2022

Dekan


 **Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.**
NIPY : 151 100 58



JL. TAMANSARI No. 6 - 8 BANDUNG 40116 Telp 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363
e-mail : fekon@unpas.ac.id

Lampiran: 2

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 125/Unpas-FEB.D/MJ/Q/IV/2022


Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 18 April 2022 s/d 18 Oktober 2022**


Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.	1.	Feren Vazera 184010030 MSDM		Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Munculnya Perilaku Kerja Kontraproduktif PT.TAS (Timah Alam Semesta)
Dr. Ina Ratnamiasih, SE., M.Si.	2.	Siti Mega Hofifah 184010014 MSDM		Pengaruh Pengawasan, Teamwork, Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung
Dr. H. Juanim, SE., MSi	3.	Yuli Prastika 184010337 Mj. Pemasaran		Pengaruh promosi dan online consumer reviews terhadap keputusan pembelian (Survei Pada Konsumen Ching-Ching Boutique Yang Melakukan Pembelian Melalui Marketplace Tokopedia)
Erry S. R. Pangestu, SE., MM.	4.	Acep Rahmatulloh 184010272 MSDM		Pengaruh Job Autonomy dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Visval Kota Bandung
Erry S. R. Pangestu, SE., MM.	5.	Ariska Dewi Indriani 184010376 MSDM		Pengaruh Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travelo Bandung

Ditetapkan : di Bandung.
Pada Tanggal : 18 April 2022

Dekan



Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak.
NIPY : 151 100 58

Lampiran 2
Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Siti Mega Hopifah

NRP / NIRM : 189010019

JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / S1

ALAMAT. NO. TELP. : Jl. Cihampelas, No. 10, Cipaganti,
Kota Bandung / 083819809735

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Karyawan Tim
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Bineang Warna Mandiri Kota Cimahi

PEMBIMBING : Dr. Ina Ratnawati, SE., MSi.

PEMBIMBING PENDAMPING : _____

MULAI BIMBINGAN TGL. : 25 April 2022

SELESAI BIMBINGAN TGL. : _____

PHOTO
3x4

NO.	HARI/TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
1.	Sabtu, 30 April 2022	Menyerahkan tabel penelitian terdahulu beserta jurnal, dimensi/indikator.	<i>[Signature]</i>
2.	Rabu, 18 Mei 2022	Menyerahkan kuesioner pra-survey.	<i>[Signature]</i>
3.	Senin, 23 Mei 2022	Perbaikan kuesioner pra-survey.	<i>[Signature]</i>
4.	Jumat, 10 Juni 2022	Menyerahkan hasil kuesioner pra-survey.	<i>[Signature]</i>
5.	Jumat, 24 Juni 2022	Menyerahkan Bab 1 Pendahuluan.	<i>[Signature]</i>
6.	Senin, 04 Juli 2022	Perbaikan Bab 1 dan mencumbulkan data perusahaan.	<i>[Signature]</i>
7.	Jumat, 8 Juli 2022	Menyerahkan Bab 1 dan Bab 2.	<i>[Signature]</i>
8.	Sabtu, 9 Juli 2022	Perbaikan Bab 1 dan Bab 2.	<i>[Signature]</i>
9.	Jumat, 15 Juli 2022	Menyerahkan Bab 1, 2, 3 dan dapus.	<i>[Signature]</i>
10.			

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, _____ 20____

Mengetahui
Ketua Sek. Program Studi,

(_____)

Pembimbing,

[Signature]
(Ina Ratnawati)

Pembimbing Pendamping,

(_____)

Lampiran 3
Kartu Perkembangan Penelitian Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN PENELITIAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Siti Mega Hopifah
NRP / NIRM : 189010019
JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI

ALAMAT NO. TELP. : Jl. Cihampelas No. 10,
Cipaganti, Kota Bandung / 083813904735

BIDANG KAJIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia
PEMBIMBING PERUSAHAAN : Apif Maarif
JABATAN : Human Resource Development (HRD)
MULAI PENELITIAN : 1 Maret 2022
SELESAI PENELITIAN :

PHOTO
3 x 4

NO.	HARI/TANGGAL	MATERI KEGIATAN	PARAF DAN CAP INSTANSI
1.	Selasa, 01 Maret 2022	Observasi ke PT-Bineang Warna Mandiri dan Wawancara.	Apif
2.	Jumat, 27 Mei 2022	Penyebaran Kuesioner Pra Survey dan memeriksa data perusahaan.	Apif
3.	Senin, 30 Mei 2022	Wawancara mengenai Pengawasan Kerja dan Kerasan Tim.	Apif

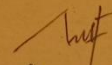
CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftarkan sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

Bandung, _____ 20 _____

Mengetahui
Ketua/Sek. Program Studi

Pembimbing Instansi / Perusahaan

(_____)

()
(Apif Maarif)

Lampiran 4
Kuesioner Pra Survey

Nama : Siti Mega Hofifah

NRP : 184010014

Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri
Kota Cimahi

Kepada Yth. Para Responden

Saya Siti Mega Hofifah Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S1). Untuk itu saya Memohon Kepada Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner dibawah ini dengan benar dan jujur guna melengkapi data.

Terima kasih kepada Bapak/Ibu yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini bersifat rahasia hanya untuk keperluan penelitian skripsi.

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian :

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (√).
2. Bacalah terlebih dahulu setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat.
3. Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi.
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon untuk menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan yang tinggi sehingga tidak mengosongkan satupun jawaban.
6. Berikut ini pilihan yang tersedia.

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pertanyaan sangat sesuai dengan kenyataan.

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan.

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan.

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan.

B. Daftar Pernyataan Kuesioner

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan yang ditetapkan dan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.					
3.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Saya selalu memiliki etos kerja yang tinggi tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
6.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Pengawasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan pekerjaan pada karyawan dengan target yang spesifik melalui alat penilai atau pengukur (kuantitas dan kualitas).					
2.	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.					
3.	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan agar apa yang telah distandarkan bisa tercapai.					
4.	Informasi yang diberikan oleh pimpinan mudah dipahami, bersifat obyektif serta lengkap.					
5.	Pimpinan mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.					
6.	Informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan bersifat akurat.					
7.	Pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.					

Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.					
2.	Saya secara aktif dapat mengelola kerjasama tim, sehingga tim bertindak secara efisiensi dan harmonis.					
3.	Saya mampu berkomunikasi dengan efektif antar anggota.					
4.	Saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatur keadaan untuk menciptakan kenyamanan dalam suatu tim.					

5.	Saya dapat menyelesaikan masalah antara anggota tim.					
6.	Saya percaya pada kemampuan diri saya sendiri.					

Kedisiplinan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya terbiasa untuk tidak terlambat dalam bekerja, selalu mematuhi peraturan jam masuk dan jam kerja.					
2.	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.					
3.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap besarnya tugas yang diamanahkan kepada saya.					
4.	Saya selalu taat pada peraturan kerja tidak melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya selalu menjaga dan menumbuhkan suasana yang sehat dan kondusif bagi sesama rekan kerja.					
6.	Saya selalu menggunakan dan memelihara dengan baik barang-barang milik perusahaan.					

Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin selalu bersifat adil dengan bawahannya					
2.	Pemimpin selalu menerima saran dan pendapat dari bawahannya					
3.	Pemimpin selalu mendukung bawahannya dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada bawahan					
5.	Pemimpin selalu menciptakan rasa aman mengenai tugas-tugas yang diberikan					
6.	Pemimpin memiliki prinsip keteladanan dan perilaku yang baik terhadap bawahan dan selalu mendengarkan permasalahan bawahannya					
7.	Pemimpin selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya					
8.	Pemimpin selalu menghargai hasil kerja bawahannya					

Beban Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Beban kerja yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat membuat saya tegang					
2.	Saya dituntut bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3.	Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
5.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya merasa terbebani ketika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
7.	Setiap hari saya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan					

8.	Saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas karyawan lainnya					
----	--	--	--	--	--	--

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan cahaya ditempat kerja saya sudah cukup baik					
2.	Karyawan sangat membutuhkan penerangan cahaya ditempat kerja					
3.	Penerangan cahaya ditempat kerja sangat besar manfaat bagi karyawan					
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah baik dan sangat mendukung					
5.	Suara kebisingan ditempat kerja sangat mengganggu saya dalam bekerja					
7.	Tingkat keamanan dan keselamatan ditempat kerja saya sudah sangat baik					
8.	Fasilitas yang diberikan di tempat kerja sudah cukup baik					

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya sendiri					
2.	Saya puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan					
3.	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya					
4.	Saya merasa puas dengan atasan saya					
5.	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya					
6.	Saya merasa puas atas pengakuan prestasi pekerjaan yang saya kerjakan					
7.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan/asuransi yang saya dapatkan sekarang					

Motivasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya memiliki dorongan untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik					
3.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya ingin memiliki hubungan yang baik dan erat sesama rekan kerja					
5.	Saya memiliki dorongan untuk membantu rekan kerja					
6.	Saya ingin memiliki kedudukan yang lebih baik					
7.	Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
8.	Saya bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan					

Lampiran 5
Kuesioner Penelitian

Nama : Siti Mega Hofifah

NRP : 184010014

Judul Penelitian : Pengaruh Pengawasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bintang Warna Mandiri
Kota Cimahi

Kepada Yth. Para Responden

Saya Siti Mega Hofifah Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, sedang melakukan penelitian skripsi sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana (S1). Untuk itu saya Memohon Kepada Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner dibawah ini dengan benar dan jujur guna melengkapi data.

Terima kasih kepada Bapak/Ibu yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini bersifat rahasia hanya untuk keperluan penelitian skripsi.

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian :

- 1) Tulislah identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (√).
- 2) Bacalah terlebih dahulu setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat.

- 3) Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi.
- 4) Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisi satu jawaban.
- 5) Tidak ada jawaban yang salah. Mohon untuk menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan yang tinggi sehingga tidak mengosongkan satupun jawaban.
- 6) Berikut ini pilihan yang tersedia.

SS = Sangat Setuju, yaitu jika pertanyaan sangat sesuai dengan kenyataan.

S = Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan.

KS = Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan.

TS = Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan.

STS = Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan.

B. Daftar Pernyataan Kuesioner

Pengawasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memiliki kemampuan dalam menetapkan ukuran standar pelaksanaan					
2.	Pimpinan dapat meningkatkan pencapaian target kerja yang harus dicapai					
3.	Pimpinan dapat menilai ketepatan waktu dalam bekerja					
4.	Pimpinan dapat menilai kualitas pekerjaan					
5.	Pimpinan dapat memperbaiki pekerjaan sesuai dengan yang telah di standarkan					
6.	Informasi yang disampaikan oleh pimpinan mudah di pahami					
7.	Pimpinan mampu mengerahkan pelaksanaan kerja sesuai dengan standar kerja.					
8.	Pimpinan menyampaikan informasi pelaksanaan kegiatan secara akurat.					
9.	Pimpinan dapat memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.					

Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
10.	Saya dapat menerima tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
11.	Saya ringan tangan dapat membantu satu sama lain.					
12.	Saya dapat menghargai pendapat antar anggota kelompok					
13.	Saya mampu mengatur usaha/tindakan dari setiap kegiatan individu guna memperoleh keserasian dalam suatu tim kerja.					
14.	Saya selalu setuju atas pembagian kerja dalam suatu tim					

15.	Saya dapat memahami memahami pesan yang disampaikan oleh antar anggota.					
16.	Saya dapat menanggapi dengan baik pesan yang disampaikan kepada saya					
17.	Saya dapat menciptakan rasa aman dalam suatu tim.					
18.	Saya dapat menciptakan suasana kerja tim yang efektif dan efisien.					
19.	Saya dapat memahi suatu permasalahan yang sedang saya hadapi.					
20.	Saya mempunyai strategi dalam menyelesaikan satu masalah.					
21.	Saya percaya pada kemampuan diri saya sendiri.					
22.	Saya dapat berfikir positif terhadap diri sendiri maupun orang lain.					

Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
23.	Saya memiliki tingkat keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
24.	Saya memiliki tingkat pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
25.	Saya dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.					
26.	Saya dapat meningkatkan hasil produksi sehingga pendapatan meningkat.					
27.	Saya memiliki etos kerja yang tinggi.					
28.	Saya dapat memperbaiki kesalahan dalam bekerja.					
29.	Saya dapat meningkatkan mutu hasil pekerjaan.					
30.	Saya dapat memberikan hasil yang terbaik atas pekerjaan saya.					
31.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

32.	Saya dapat meningkatkan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
-----	---	--	--	--	--	--