

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA HULU ROKAN ZONA XXX

Oleh :

Fadhil Rifqi Pratama¹⁾

Susi Hendriani²⁾

Machasin³⁾

¹⁾. Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

^{2),3)}. Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Email : fadhilrifqi11@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

Oil and gas industry is one of the industry that demand human resources with high competency due to work risk and one of the Indonesia's government backbone in generating revenue for the country. PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX is one of PT Pertamina (Persero) business subsidiary focusing on exploration and exploitation of oil in gas within Sumatra island. PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX is responsible in managing oil and gas block from Jambi Province to Nanggroe Aceh Darussalam Province, so that managing human resources is crucial to help the company reach its own target. To reach its target, employee work productivity plays an important role. Variable used to measure employee work productivity is workload, teamwork and job satisfaction. This research aims to analyze the interaction between every variables in employee work productivity on PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX. The result of this study indicate that workload, teamwork and job satisfaction have a significant effect on employee work productivity, where workload giving a negative effect employee work productivity, teamwork and job satisfaction giving positive effect on employee work productivity. Conclusion of this research is that workload giving negative effect and significant on job satisfaction as well as employee work productivity due to high workload with insufficient appreciation from the company causing the job satisfaction decreases which imply on the reduction of employee work productivity. Meanwhile, teamwork giving positive effect and significant on job satisfaction, since increase in teamwork attitude within colleagues will raise employee work productivity on PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX.

Keyword :

PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX, Human Resources (HR), Workload, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Work Productivity.

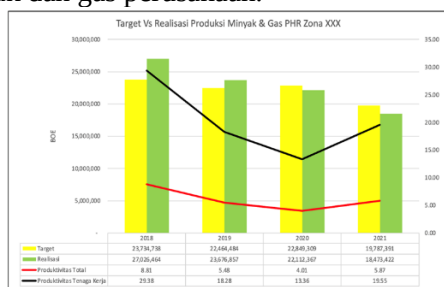
I. PENDAHULUAN

Industri minyak dan gas bumi merupakan salah satu industri yang menuntut tersedianya sumber daya manusia yang berkompetensi mengingat industri tersebut tumpuan pemerintah Indonesia dalam penerimaan negara. PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) sebagai salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero) sekaligus Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) yang beroperasi di wilayah Sumatra memiliki beberapa unit bisnis yang bergerak pada bidang eksploitasi

dan eksplorasi minyak dan gas bumi yang memiliki tanggung jawab pencapaian produksi minyak dan gas bumi, baik secara RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) dengan internal Pertamina, atau target pencapaian produksi migas dengan negara.

Menurut Hasibuan (2017:157) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Rini (2019:135) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja / capaian perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat produktivitas dari karyawan pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas / kinerja perusahaan dalam mencapai tingkat output produksi yang maksimal / optimum. Menurut Aspiyah & Martono (2016) kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan dan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang professional serta dengan kedisiplinan tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan produktivitas pada perusahaan minyak dan gas bumi, pada umumnya dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian produksi minyak dan gas perusahaan.



Gambar 1. Target dan Realisasi Produksi Minyak & Gas Bumi Serta Produktivitas Total & Parsial PT PHR Zona XXX Tahun 2018-2021

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Gambar 1 memperlihatkan bahwa dari target yang telah ditetapkan pada perusahaan, hanya pada tahun 2018 dan 2019 yang tercapai, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021, target produksi tidak tercapai, selain itu, dari pengukuran produktivitas total dan parsial, dari tahun 2018 sampai dengan 2020 mengalami penurunan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh Mahmood et al. (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh para karyawannya, bahwa sikap positif yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan tingkat reaksi/penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Untuk melihat tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, yaitu tercapai atau tidaknya pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu Tahun Investasi Surface Facility PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX 2019-2021

Tahun	Field	Jumlah Rencana Kerja	Selesai	Belum Selesai	Rerata
2019	Pangkalan Susu	2	1	1	50.00%
	Rantau	4	2	2	50.00%
	Lirik	2	1	1	50.00%
	Jambi	8	3	5	37.50%
	Kampar	2	0	2	0.00%
2020	Pangkalan Susu	5	4	1	80.00%
	Rantau	11	7	4	63.64%
	Lirik	4	2	2	50.00%
	Jambi	11	7	4	63.64%
	Kampar	5	0	5	0.00%
	Siak	5	0	5	0.00%
2021	Pangkalan Susu	11	6	5	54.55%
	Rantau	16	8	8	50.00%
	Lirik	5	0	5	0.00%
	Jambi	14	3	11	21.43%
	Kampar	5	0	5	0.00%
	Siak	9	0	9	0.00%
	Jambi Merang	7	4	3	57.14%
	NSO	6	2	4	33.33%

Sumber: PT Pertamina Hulu Rokan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa realisasi pekerjaan investasi pada salah satu fungsi utama penunjang bisnis, yaitu fungsi surface facilities yang telah dianggarkan dan ditetapkan perusahaan, setiap tahun mengalami fluktuasi penyelesaian rencana kerja, bahkan pada beberapa field, ada rencana kerja yang tidak terrealisasikan pada tahun tersebut. Rendahnya penyelesaian pekerjaan investasi ini menunjukkan kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selain ini hal ini ada indikasi kurangnya pencapaian tersebut disebabkan karena masih rendahnya kepuasan karyawan atas perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan menurun dan berdampak terhadap tidak tercapainya target yang telah ditetapkan.

Selain kepuasan, yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah beban kerja. beban kerja yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Setyawan dan Kuswati (2016) mengatakan bahwa apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka loyalitas karyawan akan menurun. Sedangkan Shah et al. (2014) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kerja.

Untuk melakukan analisis beban kerja, dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan menggunakan full time equivalent. Berdasarkan hasil analisis menggunakan FTE atas beberapa jabatan strategis di perusahaan, disimpulkan bahwa beban kerja dapat dikatakan tinggi / berlebih.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Full Time Equivalent Karyawan PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX

Deskripsi Jabatan	Penanggung Jawab Posisi (Orang)	FTE	Kesimpulan
Field Manager WK XXX	1	1.681	Kelebihan Beban Kerja
Manager Supply Chain Management & Asset Management	1	1.597	Kelebihan Beban Kerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Selain beban kerja, kerjasama tim pada suatu organisasi dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi. Kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama tim terdiri dari orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini dapat dilihat tabel jumlah karyawan PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX antara posisi yang tersedia, terisi, dan posisi yang kosong (vacant).

Tabel 3. Posisi Organisasi PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX

No	Fungsi	Formasi	Terisi	Vacant	%
1	General Manager & Senior Manager	3	3	0	0%
2	SCM & Asset Management	42	38	4	10%
3	HSSE Operation	69	44	25	36%
4	Development & Planning	10	10	0	0%
5	WO, Petrophysic & DM	10	9	1	10%
6	Subsurface Development Area 1	11	11	0	0%
7	Subsurface Development Area 2	11	10	1	9%
8	Drilling	19	10	9	47%
9	Well Intervention	21	11	10	48%
10	Production Engineering	9	9	0	0%
11	Projects	11	8	3	27%
12	Operation & Surface Facilities	23	22	1	4%
13	NSO Field	40	27	13	33%
14	Rantau Field	97	87	10	10%
15	Pangkalan Susu Field	69	55	14	20%
16	Siak Field	37	26	11	30%
17	Lirik Kampar Field	70	54	16	23%
18	Jambi Field	111	87	24	22%
19	Jambi Merang Field	133	113	20	15%
Total Karyawan		796	634	162	20%

Sumber: PT Pertamina Hulu Rokan, 2022

Berdasarkan jumlah posisi organisasi yang terisi pada Tabel 3, dapat dilihat kurangnya jumlah karyawan yang diakibatkan oleh kosongnya posisi tersebut yang menimbulkan kurangnya kemampuan untuk bekerjasama dalam tim karena adanya kekosongan pada beberapa fungsi yang menyebabkan peluang untuk berkolaborasi dalam rangka mempercepat proses penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Kurangnya kerjasama tim mengakibatkan timbulnya masalah-masalah yang terjadi di lapangan seperti seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan

pekerjaan akibatnya target penyelesaian pekerjaan sulit untuk terealisasi, keterlambatan jadwal karena jadwal kerja yang tidak teratur, tidak menganggap bahwa pekerjaan tersebut bukan untuk kapasitas kewenangannya atau bukan pekerjaan di bidangnya.

Permasalahan produktivitas kerja karyawan pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX ini berdasarkan data yang didapatkan dari beberapa referensi, salah satunya disebabkan karena rasa ketidakpuasan kerja karyawan, yang disebabkan salah satu faktornya adalah beban kerja yang berlebih karena banyak posisi pada organisasi yang tidak terisi sebagai mana mestinya sehingga menghambat proses kerjasama tim, selain itu pengaruh restrukturisasi organisasi dan minimnya pelatihan yang diberikan karena pandemi Covid-19 juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2016) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mendefinisikan sebagai berikut: “produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan”. Aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut beberapa pendapat yaitu:

1. **Beban Kerja**
Beban Kerja, adalah sesuatu yang terasa memberatkan dan relatif sulit untuk dikerjakan yang merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki tenaga kerja.
2. **Teamwork**
Teamwork, dapat dijelaskan sebagai suatu campuran dari berbagai ilmu bidang pengetahuan dan pengalaman yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Teamwork merupakan sesuatu hal yang penting dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bekerja secara bersama,
3. **Kepuasan Kerja**
Kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki korelasi secara langsung terhadap kesehatan mental dari tenaga kerja dan organisasi atas tingkat produktivitas dari suatu organisasi. Ketika kepuasan kerja menurun, maka motivasi kerja juga menurun, yang berdampak terhadap turunnya produktivitas tenaga kerja.

Untuk mengukur produktivitas, diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. **Kemampuan Karyawan**, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas tugas yang diembannya kepada mereka.
2. **Meningkatkan hasil yang dicapai**, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. **Etos kerja**, merupakan seberapa tinggi semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Etos kerja tidak hanya dalam rangka pencapaian target kerja pribadi, tetapi juga target tim atau organisasi. Etos kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen karena hal ini berkaitan erat dengan pencapaian target produktivitas perusahaan.
4. **Sertifikasi**, sertifikasi merupakan suatu proses dimana orang-orang diberikan suatu pelatihan spesifik sesuai aspek bidang keilmuan, kemudian dilakukan pengujian atas kompetensi yang telah dipelajarinya dan dimilikinya,

sehingga suatu sumber daya manusia dikatakan memiliki kemampuan yang telah distandarisasi berdasarkan kriteria pengujian yang dilakukan pada saat proses sertifikasi berlangsung.

5. **Lingkungan kerja**, lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:44) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian pendapat Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja, serta kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja adalah :

1. **Faktor Psikologi**
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. **Faktor Sosial**
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. **Faktor Fisik**
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik beban kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.
4. **Faktor Beban Kerja**

Merupakan faktor yang memberikan rasa nyaman, damai dan tenang bagi pekerja apabila lingkungan di sekitar tempat bekerja memberi daya dukung pada pegawai tersebut, seperti kebersihan, penerangan, dan pergaulan dengan teman sekanter.

5. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan perkembangan karier (kemajuan karir), jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Untuk mengukur kepuasan kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Apresiasi atas hasil kerja, yaitu bagaimana apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah dicapai atau diselesaikan. Karyawan akan merasa puas bila hasil kerjanya dapat diapresiasi dengan baik oleh perusahaan.
2. Pemenuhan nilai terhadap diri sendiri, yaitu adanya rasa puas dari karyawan yang diperolehnya ketika telah mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.
3. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
4. Gaji dari perusahaan, yaitu bentuk apresiasi secara langsung yang diberikan oleh perusahaan pada umumnya dalam bentuk perbulan atas terpenuhinya kewajiban dari karyawan atas unjuk kerjanya kepada perusahaan.
5. Kesempatan untuk maju (promosi), yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2016) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari karyawan. Everly & Girdano (2011) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebihan secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres karyawan. Menurut Munandar (2017) beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja

tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan semangat kerja yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dia “tidak maju-maju” dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan oleh karyawan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif adalah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin dengan cermat dan tepat pada saat tertentu, dalam hal waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu menimbulkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang maka ini merupakan cermin adanya beban berlebih kuantitatif.

Untuk mengukur beban kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya pengambilan keputusan dengan cepat, mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan dan lain-lain.
2. Target kerja
Target kerja merupakan hal yang harus dicapai dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tertentu, untuk memenuhi visi dan misi perusahaan. Target kerja pada umumnya akan spesifik, sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing karyawan.
3. Kompleksitas Pekerjaan
Kompleksitas pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi dimana suatu tugas dapat memberikan suatu hambatan atau tantangan, karena terbatasnya kapabilitas serta kemampuan untuk mengintegrasikan penyelesaian masalah yang ada
4. Organisasi Kerja

Organisasi kerja menentukan pembagian beban kerja yang disebarkan secara merata kepada tiap personil di perusahaan

Kerjasama Tim (Teamwork)

Para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada

teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Tracy (2015) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Robbins & Judge (2015) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

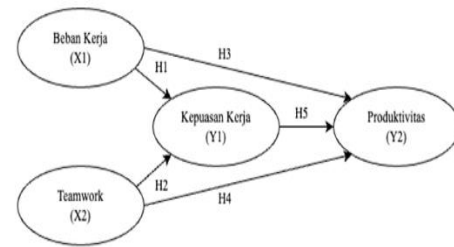
Untuk mengukur *teamwork*, diperlukan suatu indikator, yaitu :

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama (mau bekerjasama), Komitmen yang dibentuk sesama anggota tim, berfungsi untuk menyamakan persepsi bahwa pencapaian tujuan bersama, menjadi tanggung jawab yang harus diemban oleh seluruh anggota tim dengan penuh komitmen dan tanggung jawab.
2. Komunikasi efektif, adalah komunikasi yang dilakukan setiap anggota tim yang dapat diterima dengan baik atau sama oleh komunikator dan komunikan, sehingga tidak terjadi kesalahan persepsi yang menghambat interpretasi tujuan dari suatu tim dimana anggota tersebut berada.
3. Kepercayaan, kepercayaan terhadap sesama anggota tim memberikan motivasi positif bagi setiap anggota yang ada didalam fungsi tersebut sehingga memberikan dampak positif terhadap percepatan pencapaian tim pada tujuan yang telah ditetapkan.
4. Kontribusi Seimbang, kualitas suatu kerjasama dalam tim ditentukan salah satunya dengan kontribusi tim dengan cabang keilmuan dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang diberikan dari perusahaan.
5. Tujuan yang jelas, tujuan dari pemberian tugas yang memiliki target pencapaian ataupun hasil terukur yang diharapkan, merupakan salah satu aspek yang menentukan kesuksesan dari

kerjasama tim ketika proses pelaksanaan atas pekerjaan tersebut dilakukan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti berikut ini:



Gambar 2 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4. Kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja
5. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
6. Kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis path. Path analisis (analisis jalur) digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (causal effect). Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji seberapa besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1 dan X2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis dilakukan pada PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX yang memiliki kantor perwakilan di Kota Jambi, dengan cakupan wilayah operasi membentang dari Provinsi Jambi sampai dengan

Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX memiliki beberapa unit usaha yaitu, Kantor Utama Jambi, Jambi Field, Jambi Merang Field, Lirik - Kampar Field, Siak Field, Pangkalan Susu Field, Rantau Field dan NSO (North Sumatra Offshore) Field.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX sebanyak 634 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian sampel dari unit populasi. Ukuran sampel yg dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus slovin (Ridwan dan Kuncoro, 2015). Sampel proposional berdasarkan total responden yang akan dipilih berdasarkan jumlah proporsional karyawan yang menempati setiap posisi pada unit bisnis PT Pertamina Hulu Rokan Zona XXX. Yang mana sampel yang dijadikan sampel sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 86 responden.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya atau dapat dikatakan sah, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya di ukur. Hasil perhitungan kuesioner variabel penelitian dengan kriteria yang digunakan item valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - 2 = 86 - 2 = 84$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,201. Dari hasil perhitungan di peroleh hasil uji validitas pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y2.1	0.842**	0,201	Valid
	Y2.2	0.852**	0,201	Valid
	Y2.3	0.883**	0,201	Valid
	Y2.4	0.876**	0,201	Valid
	Y2.5	0.882**	0,201	Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.509**	0,201	Valid
	Y1.2	0.786**	0,201	Valid
	Y1.3	0.708**	0,201	Valid
	Y1.4	0.641**	0,201	Valid
	Y1.5	0.706**	0,201	Valid
Beban Kerja	X1-1	0.893**	0,201	Valid
	X1-2	0.855**	0,201	Valid
	X1-3	0.922**	0,201	Valid
	X1-4	0.914**	0,201	Valid
Kerjasama Tim	X2-1	0.901**	0,201	Valid
	X2-2	0.886**	0,201	Valid
	X2-3	0.869**	0,201	Valid
	X2-4	0.874**	0,201	Valid
	X2-5	0.654**	0,201	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,201) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien cronbach alpha > 0.60. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Cronbach Alpha	Nilai minimum	Keterangan
1	Beban Kerja	0.916	0.60	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0.893	0.60	Reliabel
3	Kepuasan	0.674	0.60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0.917	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Uji Kecocokan (Goodness of Fit)

Goodness of Fit adalah suatu test yang digunakan untuk membandingkan suatu distribusi frekuensi pengamatan dan pencocokan nilai yang diharapkan atau teori – teori distribusi. Untuk melihat kesesuaian model regresi, bisa dilihat dari nilai R^2 dan signifikansi Uji F.

Uji F

Hasil uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.973	3	1.991	48.609	.000 ^b
	Residual	3.359	82	.041		
	Total	9.332	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban Kerja, Team Work

Sumber: Data Olahan (2022)

Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada tabel 4.14 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 48.609$ dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 48.609 > F_{tabel} = 2,70$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel beban kerja, *teamwork*, (X1 dan X2) dan kepuasan (Y1) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependennya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 47 berikut ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi Substruktur 1 dan 2

Model	R	Rsquare	Adjusted R square
1	0,550	0,302	0,285
2	0,800	0,640	0,627

Sumber: Data Olahan (2022)

Dari Tabel 4.15 diatas dapat diketahui besar adjusted R square (R^2) adalah 0.285 dan 0.627. Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 tersebut dapat diketahui ketepatan model path dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,302)(1 - 0,640) \\
 &= 1 - (0,698)(0,360) \\
 &= 1 - 0,251 = 0,749
 \end{aligned}$$

Diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,749. Artinya adalah bahwa untuk menjelaskan variasi produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja, kerjasama tim dan kepuasan sebesar 74.9% dan sisanya sebesar 25.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 86 orang

Persamaan Struktural 1

Persamaan Struktural 1 diuji dengan menggunakan uji secara simultan, individual dan

koefisien determinasi (r^2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan (Y1). Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan Struktur I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.533	2	1.266	17.977	.000 ^b
	Residual	5.847	83	.070		
	Total	8.380	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Team Work, Beban Kerja

Sumber : Data Olahan, 2022

Sebelum dilakukan penelitian, maka untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table, maka nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh dengan persamaan $F_{tabel} = n - k - 1$; k, yang mana didapat angka sebesar 3.09. Hasil uji signifikansi secara bersama-sama pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 17.977 > F_{tabel} = 3,09$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, artinya variabel Beban Kerja dan Kerjasama Tim, berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja.

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Hasil analisa statistik uji t dapat dilihat pada Tabel 9. berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.297	.247		9.312	.000
	Beban Kerja	-.061	.030	-.187	-2.024	.046
	Team Work	.347	.065	.493	5.328	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara individual antara variable Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

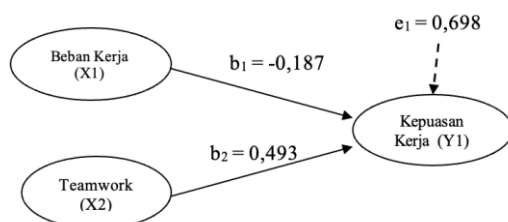
Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur -0.187 dan nilai t hitung sebesar -2,024 > dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar $0.046 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan. Jadi hasil ini

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur 0,493 dan nilai t hitung sebesar 5,328 > dari t tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur untuk persamaan struktural 1 dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur Struktural 1

Sumber : Data Olahan (2022)

Persamaan Struktural 2

Persamaan Struktural 2 $Y_2 = \rho_{x_1y_2}X_1 + \rho_{x_2y_2}X_2 + \rho_{y_1y_2}Y_1 + \rho_{\epsilon_2}$ akan mendapatkan pengaruh secara bersama-sama (Uji F), pengaruh secara individual (uji t) dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara bersama-sama (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja, Kerjasama Tim dan Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil analisa statistik uji F dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan Struktur 2

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	5.973	3	1.991	48.609
	Residual	3.359	82	.041	
	Total	9.332	85		

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban Kerja, Team Work

Sumber: Data Olahan (2022)

Dari tabel 10 diperoleh hasil penelitian dengan nilai $F_{hitung} = 48.609$ dan nilai sig = 0,000, yang mana nilai F hitung lebih besar dari nilai F

table sebesar 2,70 dan nilai sig = 0,000 < 0,05, artinya variabel Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Uji Signifikan Secara Individual (Uji t)

Persamaan Struktural 2 ($Y_2 = bX_1 + bX_2 + bY_1 + e$). hasil perhitungan pengaruh dapat dilihat pada table 11

Tabel 11. Hasil Uji Parsial Model 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	.853	.269		3.172
	Beban Kerja	-.059	.024	-.171	-2.502
	Team Work	.158	.057	.213	2.746
	Kepuasan	.642	.084	.608	7.665

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan, 2022

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 11 memperlihatkan nilai koefisien jalur -0,171 dan nilai t hitung sebesar 2,502 > dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.014 < 0,05. Dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

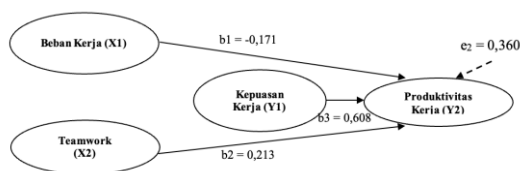
Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 11 diperoleh nilai koefisien jalur 0,213 dan nilai t hitung sebesar 2,746 > dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.007 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 11 nilai koefisien jalur variable kepuasan sebesar 0,608 dan nilai t hitung sebesar 7,665 > dari t tabel sebesar 1,980 serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hasil ini menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

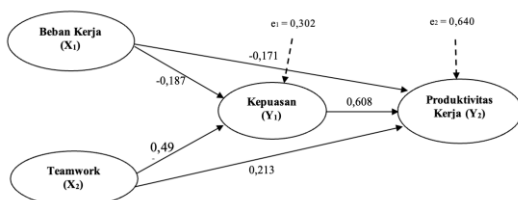
Dengan demikian, dapat disusun diagram dan struktur lengkap analisis jalur pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 3. Diagram Jalur Struktur 2

Sumber: Data Olahan (2022)

Adapun kerangka kausal antara X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 dapat dibuat melalui gambar 4. berikut:



Gambar 4. Diagram Jalur Full Model

Sumber: Data Olahan (2022)

Uji Sobel (Sobel Test)

Dalam penelitian ini, pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel test yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variable teamwork dan beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja

Adapun hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung I

Variabel	Koefisien Path	thitung	ttabel	sig
Beban Kerja – Kepuasan Kerja – Produktivitas	-0,090	-2,066	1,996	0,038

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = $-2,066 >$ dari t tabel = $1,996$ dan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan.

Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji sobel test untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh mediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 2

Variabel	Koefisien Path	thitung	ttabel	sig
Teamwork – Kepuasan Kerja – Produktivitas	0,213	2,246	1,996	0,024

Sumber : Data Olahan (2022)

Dari hasil uji sobel test menunjukkan t hitung = $2,668 >$ dari t tabel = $1,971$ dan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa target kerja yang diberikan oleh perusahaan yang tinggi serta kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada menurunnya produktivitas.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerjasama tim secara keseluruhan dinilai belum terlalu optimal, hal ini terlihat dari komunikasi yang terjalin belum berjalan secara efektif, sehingga menyebabkan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan, ditambah lagi kurangnya dukungan dari perusahaan dengan memberikan apresiasi kepada karyawannya menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Target yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi sehingga karyawan bekerja dibawah tekanan, selain itu masih ada sebagian karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan sertifikasi kompetensi yang ia miliki, sehingga produktivitas karyawan tidak optimal. Artinya tingginya beban kerja menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

4. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kerjasama yang terjalin terlihat tidak begitu baik, hal ini terlihat dari komunikasi antara sesama karyawan yang belum efektif serta masih ada pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi akan tetapi tidak ditempatkan sesuai bidangnya sehingga berdampak pada tidak maksimalnya produktivitas karyawan. Artinya semakin baik kerjasama yang tercipta antara sesama rekan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan. Hal yang dirasakan oleh karyawan adalah perusahaan memberikan target kerja yang tinggi kepadanya, selain itu kurang apresiasi atas pekerjaan yang telah mampu mereka kerjakan membuat karyawan merasa kurang pas, hal ini berdampak pada kurang maksimalnya produktivitas karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja akan menurunkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan.
6. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, artinya kerjasama tim yang baik diikuti dengan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan meningkat. Hal yang terjadi adalah kurangnya komunikasi antar sesama karyawan satu tim berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan yang kemudian produktivitas yang menurun.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan, maka produktivitas kerja akan meningkat. Pegawai yang menyukai pekerjaan mereka saat ini, membuat mereka dengan cepat dapat menunjukkan performa terbaiknya. Pada kenyataannya karyawan kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang mereka kerjakan serta ada beberapa karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi yang tidak ditempatkan pada posisinya, hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga produktivitas karyawan menurun.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. R., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Primatexco Indonesia, Batang). *Diponegoro Journal of Management*, 4 (2), 1-14
- Ahmad, Y et al,. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (3), 2811–2820.
- Ajitia, M. G., & Prasetya, A. (2017). Efektivitas Manpower Planning dengan menggunakan metode analisis beban kerja (workload analysis) berdasarkan pendekatan Full Time Equivalent. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42 (1), 28-29.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4), 339-346.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1), 9-15.
- Burns, N. & Grove, S. (2014). *Understanding Nursing Research Building and Evidence Based Practice 6th ed*, Philadelphia. WB Saunders Company.
- Burke, R. J. (1982). Improving productivity by better management of day-to-day job performance. *The Journal of Canadian Petroleum*, 6 (8), 120.
- Daft. (2016). *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta.
- Davis, K. J. W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, S. (2013), *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*, Bandung: Penerbit Progressio.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 1 (4), 523-553.
- Edison, Anwar dan Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Everly, & Giordano. (2011). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*, 37-50.
- Ferreira, A. (2015). Effect Of Online Social Networking On Employee Productivity. *Peer Reviewed Article* . 11(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3 (2), 224-234.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2014). *Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Tujuh. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 59 (5), 415-431.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Hariandja. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 1 (1), 70-80.
- Kaya, A. et al., (2022). Evaluating Workload And Manpower Planning Among Pediatric Emergency Department Nurses In Turkey During COVID-19 : A Cross-Sectional, Multicenter Study. *Journal of Pediatric Nursing*. 1-6
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 5 (1), 47-57.
- Leede, J. D. & Nijland, J. (2016). Understanding Teamwork Behaviors In The Use Of New Ways Of Working. *Advanced Series in Management*. 16, 73-94.
- Luthan, F. (2016). *Organization Behavior; An Evidence – Based Approach*, 12th edition : United States of America: McGraw-Hill.
- Machasin. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Mahmood, S. et al., (2014). Impact of Competency Management Program on Job Satisfaction. *Society of Petroleum Engineers. SPE-171947-MS*, 4-5.
- Maini, Y. (2021) Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis*. 2(1), 31-50.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musdalifah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau. *JOM FISIP*. 4 (2).
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktapiani, M. (2018). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Duren Sawit. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ortiz, M. Z. (2014). Relationship Between Organizational Commitments And Organizational Citizenship Behaviour In A Sample Of Private Banking Employees. *Emerald International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(1/2), 91-106.
- Oteshova, A. K. et al., (2021). The Effect Of Teamwork On Employee Productivity. *Academy of Strategic Management Journal*. 20 (5), 1-8.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*. 7 (4). 1-11.
- Pratiwi, W. K. & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 7 (1), 62-72.
- Prawatya, A. (2015). Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN Cabang Weleri.
- Chang, Y. R., & Judge, M. J. (2015) *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta; Penerbit PPM.
- Ridwan, & Kuncoro, E. (2015). *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, I. P. (2019). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*. 3 (2), 127-135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour* 15th Edition. United States of America: Pearson.
- Rolos, J. K. R. et al., (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

- Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (4), 19-27.
- Shah, S. S. H. et al., (2014). Business workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research*. 3(5), 68-69.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan A. A, & Kuswati, R. (2016). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 9(4), 109.
- Siagian, S. P. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simatupang, F. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5 (1).
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*. 3 (2).
- Singh, A. (2019). Association Between Organizational Norms And Employee Productivity In Higher Education. *Journal of Applied Research in higher Education*, 12 (2), 271-295.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi
- Smither, R. D., Houston, J.M, McIntire, S.A. (2013). *Organization Development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins College Publishers
- Sriyono. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013 : Bidang Manajemen*.
- Suleman, H. S. B. & Fitriyanti. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Harapan Raya Pekanbaru. *SYARIKAT : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*. 3 (1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2014), *Manajemen Publik*, Jakarta: PT Gramedia.
- Tarwaka. (2016). *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tracy. B. (2015). *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Penerjemah: Suharsonodan Ana Budi. Kuswandani. Jakarta: Pustaka Delapatrasa.
- Trisnawaty, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 22 (2).
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widiastuti. (2011). Makalah Kerjasama Tim dan Partisipasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jakarta: Rajawali Pers
- Williams, S. A. (2015). Alignment Capability Engagement Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi. PPM.
- Yuniarsih, T. & Suwanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Pasca Sarjana UPI. Bandung: Alfabeta.