Pengaruh Kemampuan Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas KaryawanBagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment

Lusi Extiavisca
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung
extiaviscalusi@gmail.com

Ratna Ekawati
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung
ratnaekawati98@gmail.com

Ike Kusumawati
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung
ikekusumawati@stembi.com

Abstrak

Tujuan_ *Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi Kemampuan Kerjasama Tim dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagianEkspedisi PT. Nirwana Alabare Garment serta seberapa besar pengaruh nya secara simultan dan secara Parsial.*
Desain/Metode_ *Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Sampel yang diambil adalah sample jenuh yang melibatkan semua karyawan bagian ekspedisi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji kualitas, uji validitas, uji reabilitas, uji statistik dan uji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.*
Temuan_ *Gambaran kemampuan kerjasama tim berada pada kategori tinggi, kelelahan kerja berada pada kategori tinggi, dan produktivitas karyawan pada kategori tinggi. Terdapat pengaruh signifikan pada kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara simultan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada kemampuan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara parsial. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif pada kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara parsial.*
Implikasi_ *mengetahui sebesar apa pengaruh kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja yang terjadi di perusahaan sehingga bisa memperbaiki serta mencari solusi atas masalah tersebut*
Originalitas_ *Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karywanbagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment, dimanadatanya diambil melalui kuesioner.*
Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *:Kemampuan Kerjasama Tim, Kelelahan Kerja, Produktivitas Karyawan*

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang sangat kaya akan budaya, baik didalam hal kesenian, kerajinan, dan sejarah, tetapi yang tidak pernah terlihat oleh bangsa Indonesia itu sendiri adalah ketika masyarakat Indonesia ternyata memiliki budaya kerja yang berbeda setiap individu (**Dian Lestari, 2016**).

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya (**Rismayadi, 2015**).

Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor lainnya, dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya (**Rimayadi, 2015**).

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Namun hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama di dalam perusahaan oleh sesama anggota karyawan (**Layla, 2019**).

Polyzos dalam I Made (2018) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Kerjasama tim (team working) menurut **Lawasi dan Triatmanto (2017**) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan.

Menurut **Tarwaka** dalam **Hengki et al (2015**), kelelahan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kelelahan kerja secara langsung mempengaruhi performa kerja. Ada kecenderungan bahwa tingkat performansi kerja seseorang yang tinggi disebut sebagai orang yang menunjukkan produktivitas yang tinggi. Namun sebaliknya seseorang yang tingkat performansi kerjanya tidak memenuhi kriteria perusahaan maka pekerja tersebut dikatakan mempunyai produktivitas yang rendah.

Kelelahan kerja merupakan masalah yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahankerja merupakan masalah penting yang perlu ditanggulani dengan baik sebab dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan efesiensi dalam bekerja, penurunan produktivita dan kapasitas kerja serta kemampuan kesehatan dan kemampuan bertahan tubuh yang menyebabkan kecelakaan kerja. Kelelahan juga merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas (**Lince, 2016**) Permasalah produktivitas ini juga dialami dan muncul pada perusahaan PT. Nirwana Alabare Garment.

PT. Nirwana Alabare Garment adalah salah satu perusahaan yang terletak di Desa solokan Jeruk, Kecamatan Solokan Jeruk, Kabupaten Bandung, yang bergerak di bidang pembuatan dan retail pakaian jadi. Perusahaan yang termasuk ke dalam bagian dari Nirwana Group ini mempunyai Visi yaitu menghasilkan produk yang kreatif dan eksklusif dengan standard dan kualitas yang tinggi dan biaya yang kompetitif. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya selain menambah karyawan, perusahaan juga mengadakan pelatihan kepada karyawan-karyawan disetiap bagian. Dibalik tercapainya kesuksesan tersebut di butuhkan kerja keras karyawan di setiap bagian. Salah satu contohnya adalah di bagian Ekspedisi atau yang sering kita sebut bagian packing.

Mereka yang bertindak sebagai karyawan (operator) diharuskan melakukan aktivitasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan jumlah yang telah ditentukan,

Mereka terutama karyawan bagian ekspedisi dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan hingga selesai. melakukan pekerjaan bersama-sama akan berdampak pada hasil pekerjaan, Apabila pada waktu yang telah ditentukan karyawan tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang telah ditentukan maka akan ada penambahan jam kerja, penambahan jam kerja ini menjadi salah satu faktor penyebab kelelahan kerja pada karyawana bagian ekspedisi. Jika kelelahan ini dibiarkan terus menerus akan berdampak terhadap produktifitas perusahaan, dimana semakin lelah operator, maka produktifitas perusahaan juga akan menurun dan sebaliknya.

Makalah ini bertujuan untuk : 1). Kondisi Kemapuan Kerjasama Tim, KelelahanKerja dan Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment. 2). Pengaruh Kemampuan Kerjasama Tim Dan Kelelahan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment. 3). Pengaruh Kemampuan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment. 4. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment..

II. Kajian Teori

KEMAMPUAN KERJASAMA TIM

Secara umum Teamwork dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain **(Amirullah, 2018).** Menurut **Leonard** dalam **Layla Anggraeni (2019)** menyatakan bahwa kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok.

Menurut **De Campos** dalam **Sri (2014)** mendefinisikan kerjasama tim sebagai kemampuan untuk bekerjasama menuju satu visi yang sama. Merupakan kemampuan untuk mengarahkan prestasi individu terhadap tujuan organisasi. Merupakan bahan yang memungkinkan orang-orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Colquitt dkk dalam **Lidya Natalia (2014)** mengatakan bahwa, *"Team process is a term that reflect the different types of communication, activities, and interactions that occur within teams that contribute to their ultimate and goals"*. Proses tim adalah istilah yang mencerminkan jenis komunikasi, kegiatan, dan interaksi yang terjadi dalam tim yang berkontribusi terhadap akhir dan tujuan mereka.

Ciri-ciri Tim

Menurut pendapat **Amirullah (2018)** ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut:

1. Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama.
2. Setiap anggota tim mengetahui misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.
3. Setiap anggota tim dibawah seorang pimpinan yang sama.
4. Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan.
5. Setiap anggota tim saling bekerjasama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas.
6. Tim terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang keahlian berbeda-beda.

Faktor-faktor yang mendasari pembentukan tim

Berdasarkan pada ciri-ciri tim yang ada, maka ada sejumlah faktor yang melatarbelakangi pembentukan tim. Faktor-faktor yang mendasari pembentukan tim adalah sebagai berikut **(Amirullah, 2018**) :

1. Pemikiran dua orang atau lebih cenderung lebih baik dari pada hasil pemikiran satu orang.
2. Konsep sinergi (1 + 1 > 2), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagiannya.
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantudan bekerjasama.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

Manfaat bekerja dalam tim

Menurut pendapat **Amirullah (2018:163)** manfaat bekerja dalam tim adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi organisasi
   a) Meningkatkan produktivitas kerja
   b) Meningkatkan kualitas kerja
   c) Meningkatkan mentalitas kerja
   d) Meningkatkan kemajuan organisasi
2. Manfaat bagi anggota
   a) Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
   b) Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
   c) Memperoleh balas jasa dan penghargaan.
   d) Sebagai media aktualisasi diri.
   e) Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya.

Karateristik Tim

Menurut **Amirullah (2018:162)** tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan suatu tim. Untukmenjadi suatu tim, kumpulan orang itu harus mempunyai karakteristik sebagai berikut :

1. Ada kesepakatan terhadap misi tim.
2. Semua anggota mentaati peraturan yang berlaku.
3. Adanya pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang.
4. Dapat beradaptasi terhadap perubahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerjasama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim menurut **Robbins** dalam **Raksi Ulfa et al (2016)** :

1. Sasaran yang jelas
   pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja samamencapai sasaran.
2. Keterampilan relevan
   Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.
3. Saling percaya
   Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akanmemudahkan kelompok dalam bekerja.
4. Komitmen bersama
   Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untukmenghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

5. Komunikasi
   Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yangmudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Indikator Kemampuan Kerjasama Tim

Berikut ini merupakan indikator kerja tim yang dinyatakan **Steve Buchholz** dalam **Pangadiyono(2018**) yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan partisipatif, yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan memimpin dan melayani orang lain.
2. Tangung jawab yang dibagikan, yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan angota tim merasabertangung jawab seperti tangung jawab seorang manajer dalam pelaksanan unit kerja.
3. Penyamaan tujuan, yaitu memilki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
4. Komunikasi yang intensif yaitu terciptanya iklim keprcayan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
5. Fokus pada masa yang akan datang, yaitu adanya perbahan sebagai sebuah kesempatan untk berkembang.
6. Fokus pada tugas, yaitu tercptanya fokus perhatian angta tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.
7. Pengerahan bakat, yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya ciptadan penerapan bakat serta kemampuan individu.Tangapan yang cepat, yaitu adanya pengidentifikasian dan pelaksanan setiap respon secara cepat.

Sedangkan menurut **West** dalam **Muhammad hatta et al (2017)** menetapkan indikator-indikatorkerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberiantanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akanterciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing- masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut **Sharma** dalam **Timothy (2017)** yaitu:

1. Terbuka dan jujur dalam komunikasi
2. Pengambilan keputusan kooperatif
3. Suasana kepercayaan dan Rasa memiliki
4. Keterampilan mendengarkan yang baik
5. Partisipasi semua anggota

KELELAHAN KERJA

Istilah kelelahan menunjukan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh **(Grandjean** dalam **Nidya et al, 2013).** Sedangkan menurut Nasution dalam Himawan Santoso (2015) Kelelahan adalah proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja.

Menurut pendapat **Sedarmayanti (2018)** kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi untuk melakukan kegiatan.

Menurut **Setyawati** dalam **Dian Kurniawati (2012)** *burnout* atau kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh factor eksternal maupun internal. Faktor eksternal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan internal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial. Kelelahan kerja menunjukkan keadaan yang berbeda-beda tetapi semuanya berkaitan kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan umum.

Jenis Kelelahan Kerja

Menurut pendapat **Sedamaryanti (2018:64)** pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh dua hal, yaitu :

1. Kelelahan akibat faktor fisiologis (fisik atau kimia)
   Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Dari segi fisiologis, tubuh manusia dapat dianggap sebagai mesin yang membuat bahan bakar, dan memberikan keluaran berupa tenaga yang berguna untuk melaksanakan kegiatan.
2. Kelelahan akibat faktor psikologis
   Kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan palsu, yang timbul dalam perasaan orang yang bersangkutan dan terlihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi, serta jiwanya yang labil dengan adanya perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi tubuhnya sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moril seseorang, sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, di antaranya kurang minat dalam bekerja, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat dan merasa tidak sesuai, sebabsebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dankonflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Faktor penyebab kelelahan di industry sangat bervariasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja, misalnya kebisingan, iklim kerja panas, pencahayaan yang buruk dan vibrasi dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Apabila bekerja dengan kondisi tidak nyaman lama kelamaan akan menimbulkan kelelahan (**Setyawati dalam Mariani, 2018**)

Menurut **Setyawati** dalam **Dian (2012),** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja dan masalah psikososial mereka ataupun fisik mereka

Gejala gejala Kelelahan Kerja

Menurut **Maurits** dalam **Sari Nurlita (2018)** menyatakan bahwa gejala kelelahan kerja sebagai berikut :

1. Gejala yang berpeluang pada munculnya rasa penurunan kesiagaan dan perhatian, penurunan dan hambatan persepsi, cara berpikir, sikap anti social, dan semangat, serta kehilangan inisiatif.
2. Gejala umum yang seringkali juga menyertai gejala-gejala diatas adalah seperti hilang nafsu makan, serta gangguan pencernaan. Selain itu muncul pula gejala tidak spesifik misalkan berupa kecemasan, perubahan tingkah laku, kegelisahan, dan sukar tidur. Kelelahan kerja ini tidak hanya muncul setelah jam kerja selesai tetapi juga dapat dirasakan sebelum mulai bekerja, kelelahan ini disebut dengan clinical fatigue.

Aspek-aspek Kelelahan Kerja

Aspek-aspek dalam kelelahan kerja menurut **Muchinsky** dalam **Wisnar Hamzah (2019)** adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan otot
   Kelelahan otot merupakan perasaan nyeri pada otot. Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external.
2. Kelelahan mental
   Kelelahan mental mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaiankeberhasilan diri dalam pekerjaan, ditandai dengan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial.
3. Kelelahan emosi
   Kelelahan emosi mengacu pada perasaan secara emosional yang terlalu berat dan kehabisan sumber daya seseorang. Sumber utama dari kelelahan ini adalah beban kerja dan konflik pribadi ditempat kerja. Orang-orang ysng merasa kesulitan dalam menghadapi hari lain atau kesulitan berhadapan dengan orang lain.
4. Kelelahan kecakapan
   Kelelahan kecakapan mengacu pada sikap negatif, kasar, menjaga jarak, dengan penerimaan layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang disekitarnya, kehilangan idealism.

Akibat Kelelahan Kerja

Kelelahan dapat mengakibatkan menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi,lambat dan sukar berpikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja dan berkurangnya efisiensi kegiatan fisik dan mental, yang sering menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja sebagai akibat berkurangnya kewaspadaan **(Rahmansyah dalam Dewi Gurusinga, 2015).**

Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat, terdapat sistem aktivasidan inhibisi. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu dari padanya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan, kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitasi kepada tubuh. **(Sugiono dalam Dewa Putu, 2013)**

Untuk menghindari rasa lelah diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan tersebut (faktor penyebab kelelahan) dengan jumlah keluaran yang diperoleh lewat proses pemulihan *(recovery).* Proses pemulihan dapat dilakukan dengan cara memberikan waktu istirahat yang cukup. Atau dengan cara memperpendek jam kerja harian yang nantinya akan menghasilkan kenaikan output per jam, sebaliknya dengan memperpanjang jam kerja harian akan memperlambat kecepatan (tempo) kerja yang akhirnya berakibat pada penurunan prestasi kerja perjamnya **(Sritomo dalam Mohammad Andry et al, 2019).**

Indikator Kelelahan Kerja

Menurut pendapat **Jamaluddin (2015)** menyebutkan bahwa indikator kelelahan kerjasebagai berikut :

1. Umur
   Beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi menurun setelah berumur 40 tahun. Semakin tua seseorang tingkat kesegaran jasmaninya semakin berkurang karena kondisi fisik menurun sehingga menyebabkan lebih cepat terjadi kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih mudah.
2. Beban Kerja
   Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial.
3. Stres
   Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami keteganggan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari dalam diri seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggupelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stres, tantangan- tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatyastres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya. Bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres menggangu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan mulai kehilangan kemampuannya untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi nol, dan karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja (mengalami kelelahan kerja).
4. Lama Kerja
   Lama kerja sehari dianggap ideal 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi bahkan biasanya terjadi penurunan produktivitas.

Indikator yang digunakan untuk menentukan tingkat kelelahan kerja adalah skor hasil kuisioner Fatigue Assessment Scale (FAS) atau skala penurunan kelelahan, dimana terdapat 10 item dimana 5 pernyataan merefleksikan kelelahan fisik dan 5 pernyataan selanjutnya merefleksikan kelelahan mental. Pernyataan bersifat subjektif dengan 5 skala Likert sebagai pengukurannya. Selain menggunakan kuisioner FAS, digunakan pula software Stroop Test dengan skor maksimal 20 **(WiwikBudiawan et al, 2016).**

Menurut pendapat **Iwan Muhamad (2018)** Subjective feelings of fatigue dari Japan Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) merupakan salah satu kuesioner yang dapat untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Kuesioner ini terdiri dari 30 item gejala kelelahan umum diadopsi dari IFRC *(Industrial Fatigue Research Commitee Of Japanese Association Of Industrial Health)* yang dibuat pada tahun 1967. Disosialisasikan dan dimuat dalam Prosiding Symposium on Methodology of Fatigue Assesment. Symposium ini diadakan di Kyoto Jepang pada tahun 1969. 10 item pertama mengindikasikan adanya pelemahan aktiftas, 10 item kedua pelemahan motifasi kerja dan 10 item ketiga atau terakhir mengindikasikan kelelahan fsik atau atau kelelahan pada bagian tubuh. Semakin tinggi frekuensi gejala kelelahan muncul dapat diartikan semakin besar pula tingkat kelelahan. Dikatakan bahwa kelemahan dari kuesioner ini adalah tidak dilakukannya evaluasi terhadap setiap item pertanyaan secara tersendiri.

Kuesioner ini kemudian dikembangkan dimana jawaban jawaban kuesioner diskoring sesuai empat skala Likert. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan yang terdiri dari : 1) Perasaan berat dikepala; 2) Lelah seluruh badan; 3) Berat di kaki; 4) Menguap; 5) Pikiran kacau; 6) Mengantuk; 7) Ada beban pada mata; 8) Gerakan canggung dan kaku; 9) Berdiri tidak stabil; 10) Ingin berbaring; 11) Susah berpikir; 12) Lelah untuk berbicara; 13) Gugup; 14) Tidak berkonsentrasi; 15) Sulit memusatkan perhatian; 16) Mudah lupa; 17) Kepercayaan diri kurang; 18) Merasa cemas; 19) Sulit mengontrol sikap; 20) Tidak tekun dalam pekerjaan; 21) Sakit dikepala; 22) Kaku di bahu; 23) Nyeri di punggung; 24) Sesak nafas; 25) Haus; 26) Suara serak; 27) Merasa pening; 28) Spasme di kelopak mata; 29)Tremor pada anggota badan; 30) Merasa kurang sehat.

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandungan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai **(Edy Sutrisno, 2017:99).**

Menurut Dewan Produktivitas Nasional menjelaskan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input).* Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan **(Dedi Mulyadi, 2015:242)**

Sedangkan menurut **Gummesson** dalam **Jalal (2015)** *"Employee productivity is an assessment of the efficiency of a worker or group of workers. In actual terms, productivity is a component which directly affects the company's profits".* Produktivitas karyawan merupakan penilaian atas efisiensi seorang pekerja atau sekelompok pekerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut **Suma'mur** dalam **Ahmad Muizzudin (2013)** selain faktor kesehatan, ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Yaitu seperti motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan tenaga kerja, profesionalitas, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi, hubungan kerja dan hubungan industrial, citra perusahaan, serta lingkungan sosial budaya. Jadi, kesehatan bukanlah faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, namun tanpa kesehatan tidak mungkin produktivitas kerja yang baik dapat diwujudkan.

Lamanya masa kerja seorang tenaga kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena apabila seorang tenaga kerja masa kerjanya tinggi maka dia akan cukup mengerti dan berkompeten dalam proses berlangsungnya kegiatan produksi, apabila seluruh tenaga kerja memiliki pengalaman kerja yang tinggi maka produktifitas akan tercapai **(Rendy, 2014**).

Aspek-Aspek Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empataspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan
   Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasiuntuk berkembang

2. Kemampuan
   Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja
3. Sikap
   Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja
4. Perilaku
   Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selelu bekerjasama dalam berbagai hal.

Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Edi Sutrisno (2017)** berikut terlampir faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas diantaranya sebagai berikut :

1. Perbaikan terus-menerus
   Dalam meningkatkan produktivitas kerja , salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
   Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan denga produk yan dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barnag maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.
3. Pemberdayaan SDM
   Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakaSDM merupaka etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Indikator-indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Edy Sutrisno (2017)** Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangant diperlukana dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan
   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini membrikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada merela.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
   Ini merupakan usaha yang lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan

dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanakan standar **(Sinungan dalam Ujang, 2016).**

Menurut pendapat **Jalal (2015)** indikator produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi pekerjaan
2. Kecepatan dan efesiensi penyelesaian tugas
3. Standar pencapaian
4. Kualitas hasil pekerjaan
5. Pencapaian target tim

Menurut **Sinungan** dalam **Guntara (2017)** secara umum pengukuran produktivitas berartiperbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

III. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Pada penelitian ini, unit analisisnya adalah karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment. Objek dari penelitian dan ruang lingkup ini mencakup tiga variabel, yaitu: Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Jadi variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi **(Sugiyono, 2019).** Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja. Variable terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas **(Sugiyono, 2019**). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Berdasarkan variable penelitian tersebut, maka akan dapat dianalisis mengenai seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. **(Sugiono, 2016:8)**

Operasional Varibel

Sesuai judul penelitian yang penulis pilih yaitu "Pengaruh Kemampuan Kerjasama Tim dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment" , maka penulis mengelompokkan variabel - variabel dalam judul tersebut menjadi tiga variabel yaitu :

1) Variabel Independen (Variabel Bebas) : a) Kemampuan Kerjasama Tim (X1), dan b) Kelelahan Kerja (X2). 2) Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah : Produktivitas Karyawan (Y) Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang akan digunakan, maka penulis menjabarkannya ke dalam operasionalisasi variabel yang dapat dilihat pada Tabel 1 (Operasionalisasi Variabel).

Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **(Sugiyono, 2016:80).** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment yang berjumlah 45 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yangakan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel **(Sugiono, 2016:81).** Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment yang berjumlah 45 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling, yaitu jenis sampel ini tidak dipilih secara acak dan tidak semua unsur atau elemen populasi menjadi kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompeks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar **(Sutrisno dalam Sugiyono, 2016:145).** Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan karyawan yang sedang bekerja pada bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet **(Sugiono, 2016:142)**. Kuisioner atau angket digunakan untuk memperoleh data tentang kerjasama tim, kelelahan kerja dan produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment.

c. Studi Pustaka

Menurut **Sugiyono (2016)** Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Setelah data diperoleh, kemudian dilakukan analisis data dengan langkah-langkahsebagai berikut :

1) Mengkode Data *(Data Coding)*

Proses pengklasifian data dan pemberian kode jawaban responden. dilakukan saat pembuatan kuesioner untuk mempermudah pengolahan data selanjutnya.

2) Menyunting Data *(Data Editing)*
   Dilakukan untuk memeriksa kelengkapan dan kebenaran data seperti kelengkapan pengisin, kesalahan pengisian, konsistensi pengisian setiap jawaban juesioner. data ini merupakan data input utama untuk penelitian ini.
3) Memasukan Data *(Data Entry)*
   Memasukan data hasil kuesioner yang sudah diberikan kode pada masing-masing variabel, kemudian dilakukan analisis data dengan memasukan data-data tersebut pada software statistk

Tipe skala yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentangfenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala Likert,* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif **(Sugiyono, 2016:93)**

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi darisangat positif sampai sangat negatif.

1. Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
3. Angka 3 = Kurang Setuju (KS)
4. Angka 4 = Setuju (S)
5. Angka 5 = Sangat Setuju (SS)
6. Studi Pustaka

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai data yang diperoleh dari lapangan yang kemudian diolah, sehingga akan diperoleh hasil dari penelitian mengenai " Pengaruh Kemampuan Kerjasama Tim dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment". Hasil dari pengolahan tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pengujian tersebut berupa keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat dan kemudian besarnya pengaruh baik secara simultan (keseluruhan) maupun parsial (individu).

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarkan berjumlah 45 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Analisis Tanggapan RespondenKerjasama Tim

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kerjasama Tim (X1) dapat dilihat pada tabel 2 (Total Skor Variabel Kemampuan Kerjasama Tim). bobot rata-rata variabel kemampuankerjasama tim (X1) adalah sebesar 184,8. Nilai tersebut berada direntang 154 – 189 atau pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerjasama tim karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment Tinggi

Kelelahan Kerja

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kelelahan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 3 (Total Skor Variabel Kelelahan Kerja). bobot rata-rata variabel kelelahan kerja (X2) adalah sebesar 182,96. Nilai tersebut berada direntang 154 – 189 atau pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja pada karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment Tinggi.

Produktivitas Karyawan

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3 (Total Skor Variabel Produktivitas Karyawan Y). bobot rata-rata variabel produktivits karyawan (Y) setelah dilakukan kalibrasi adalah sebesar 144. Nilai tersebut berada direntang 118 - 153 atau pada kategori cukup tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment setelah dilakukan kalibrasi adalah cukupt tinggi.

Implikasi Penelitian

Hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni terhadap pengaruh kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan hasilnya adalah berpengaruh signifikan. Artinya perubahan yang terjadi pada kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis pada variabel kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja secara parsial hasilnya kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan. Artinya perubahan yang terjadi pada kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja secara simultan yang hasilnya sebesar 27% terhadap produktivitas karyawan. Disini artinya setiap perubahan produktivitas karyawan 27% dipengaruhi oleh kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja. Adapun sebesar 73% sisanya disebabkan faktor-faktor yang lain yang tidak ada dipenelitian ini.

Sejalan dengan hasil dari penelitian dari **Jamaludin (2019)** dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Fairmont Jakarta" Berdasarkan hasil analisa ditemukan nilai koefisien korelasi kerjasama tim dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,212. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan lemah antara variabel kerjasama tim secara parsial dengan produktivitas kerja kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel kerja sama tim sebesar 4,00 memberi arti kemampuan variabel kerjasama tim untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 4,00%.

Sesuai dengan penelitian **Hengky Putra et al. (2015**) dengan judul "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Tulangan Beton Di Pt Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015" berdasarkan uji Rank Spearman antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja diketahui nilai $p < 0,05$, artinya ada hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT. Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015. Kelelahan kerja yang terjadi berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja.

Survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis hasilnya sesuai dengan analisis yang sudah dijabarkan bahwa kemampuan kerjasama tim berada pada kategori tinggi maka akan berdampak pada produktivitas karyawan yang tinggi sedangkan jika kelelahan kerja pada karyawan tinggi maka akan berdampak rendah pada produktivitas karyawan.

V. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan penulis mengenai kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadapproduktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gambaran kemampuan kerjasama tim berada pada kategori tinggi, kelelahan kerja berada pada kategori tinggi, dan produktivitas karyawan pada kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan pada kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara simultan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada kemampuan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara parsial.
4. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif pada kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawanbagian ekspedisi PT. Nirwana Alabare Garment secara parsial.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, mengenai pengaruh kemampuan kerjasama tim dan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian ekpedisi PT. Nirwana Alabare Garment, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

a. Untuk meningkatkan kemampuan kerjasama tim sebaiknya perusahaan lebih memperhatikansetiap karyawan agar lebih terbuka dan jujur dalam komunikasi.
b. Untuk menurunkan tingkat kelelahan kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikanpelemahan aktivitas pada setiap karyawan.
c. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan pencapaian target pada setiap karywan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi maupun dampak kemamampuan kerjasama tim, dan faktor-faktor yang mempengaruhi maupun dampak tingkat kelelahan kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi maupun dampak yang meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan manufakture. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek yang berbeda, seperti perusahaan jasa, perusahaan dagang atau pun perusahaan lainnya sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang di teliti.

Daftar Pustaka

Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan KarirPada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan : Ejournal Psikologi, 2014, 2 (1): 24-40.

Ahmad Muizzudin. 2013. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada TenagaKerja Bagian Tenun Di Pt. Alkatex Tegal. Vol. 2, No. 4,

Amirullah. 2018. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Budi Rismayadi. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasuspada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). Vol. 1 No. 1, 2015.

Dedi Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung : CV. Alfabeta.

Dewa Putu Gunasastra Septian Adi. 2013. Hubungan Antara Iklim Kerja, Asupan Gizi Sebelum Bekerja, Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pada Pekerja Shift Pagi Bagian Packing Pt.X, Kabupaten Kendal. Vol. 2, No. 2.

Dewi Gurusinga. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Pabrik Gula Pt.Pn Vii Cinta Manis Tahun 2013. Vol. 6, No. 2 Hal : 83-91

Dian Kurniawati. 2012. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. Kes Mas Vol. 6 No. 2 pp 162-232.

Dian Lestari. 2016. Analisis Desain Pekerjaan Pada Pt. Ciputra Graha Mitra Di Samarinda. No. 4, Vol. 1: 211- 221.

Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Hengky Putra et al. 2015 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Tulangan Beton Di Pt Wijaya Karya Beton Medan Tahun 2015. Vol 4, No 3 (2015).

I Made Adi Prabawa. 2018. Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa. Vol. 7, No. 1, 2018: 497- 524.

Iwan Muhamad Ramadan, 2018. Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda.

Ponorogo: Uwais.

Jalal Hanaysha. 2015. *Improving employee productivity through work engagement : Empirical evidencefrom higher education sector.* Management Science Letters 6

Jamaluddin. 2015. Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Vol. XIV No.1, Hal : 43-51.

Lawasi, E. S dan B. Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 5 No. 1. Hal: 47-57.

Layla Anggraeni Dan Romat Saragih. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Vol.6, No.1 : 1163-1170.

Lidya Natalia Sartono. 2014. Pengaruh Kerja Tim Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. Vol 5 No 1.

Lince Verawati. 2016. Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan Di Cv Sumber Barokah. Vol. 5, No. 1 Jan-Jun 2016: 51–60

Mariani Juliana. 2018. Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Vol. 9 No. 1 : 53-63.

Mohammad Andry Zaeni, et al. 2019. Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Kerja Subjektif Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Pt. Batara Indah Bogor Tahun 2018. Vol. 2 No. 3, Hal : 208-214.

Muhammad Hatta, et al. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, Volume 1, No. 1, September 2017 - 70.

Nidya Triyunita, et al. 2013. Hubungan Beban Kerja Fisik, Kebisingan Dan Faktor Individu Dengan Kelelahan Pekerja Bagian Weaving Pt. X Batang. Vol. 2, No. 2.

Pangadiyono. 2018. Analisis Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi. Vol. 2 NO. 2.

Raksi Ulfa, et al. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin Ii, Ponorogo). Vol. 37 No. 2.

Rendy Akhmad. 2014. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PadaHome Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Ukm Home Industri Sepatu Ud.Perkasa Surabaya).

Sari Narulita Purwati Ningsih, 2018. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Pada Pekerja Dipo Lokomotif Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). Vol. 3, No. 1. Hal : 69-82

Sedarmayanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan ke IV. Bandung: CV Mandar Maju.

Sri Sarjana. 2014. Kontribusi Kepeminpinan dan Kerjasama Tim terhadap Etika Kerja Guru. Vo. 17, No. 1. Hal : 78-93.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.

Alfabeta.Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung : CV. Alfabeta.

Timothy Tandiono. 2017. Eksplorasi Faktor-Faktor Pendukung Motivasi Untuk Bertahan Dalam Kelompok Cilukba. Vol. 1, No. 6.

Ujang Jaya. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru. Jom Fekon Vol. 2 No. 1.

Wisnar Hamzah. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja (Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Sjahranie Samarinda). Vol. 7, No. 2, Hal : 495- 505

Wiwik Budiawan. 2016. Pengaruh Monoton, Kualitas Tidur, Psikofisiologi, Distraksi, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan. Vol. XI, No. 1, Hal : 37-44.