

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor.

Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus , sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.

Kecenderungan yang mungkin terjadi pada era globalisasi, adalah menyangkut operasonai perusahaan dituntut menjadi komparatif maupun daya saing. Untuk mengantisipasi kecenderungan tersebut, strategi operasional perlu melihat perspektif secara keseluruhan baik dalam hal fasilitas produksi, lokasi perusahaan, SDM, bahan baku, peralatan, desain produk, teknologi proses, efisiensi, produktivitas, kapasitas, kualitas, kecepatan respon maupun fleksibilitas.

Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi.

Persaingan yang makin ketat menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengambil keputusan, salah satu strategi yang diambil adalah dengan menggunakan tenaga alih daya (*outsourcing*). *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra., 2007).

Objek Penelitian ini adalah PT. Sekar Bumi Tbk. Perusahaan berkedudukan di Jakarta Selatan. Adapun operasional berlokasi di Jalan Jenggolo II/17 Sidoarjo Jawa Timur. Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah dalam bidang usaha pengolahan hasil perikanan laut dan darat, hasil bumi dan peternakan. Perusahaan mulai berproduksi secara komersial pada tahun 1974. Hasil produksi Perusahaan dipasarkan di dalam dan di luar negeri.

PT. Sekar Bumi Tbk adalah perusahaan dengan kategori permodalan adalah PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), dimana sejak tahun 1992, membuka diri dengan melakukan listing penjalanan saham dilantai bursa.

Sesuai dengan ruang lingkup perusahaan PT. Sekar Bumi Tbk. bergerak

Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetensi organisasi.

Persewaan yang makin ketat menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengambil keputusan, salah satu strategi yang diambil adalah menggunakan tenaga ahli dari (outsourcing). Outsourcing adalah pembelian atau delegasi beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen perusahaan dengan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra, 2007).

Objek Penelitian ini adalah PT. Sekar Bumi Tbk. Perusahaan berdasarkan di Jakarta Selatan. Adapun operasional berlokasi di Jalan Jendral Sudirman 117 Jakarta Timur. Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah dalam bidang usaha pengolahan hasil pertanian dan dan dan hasil bumi dan peternakan. Perusahaan mulai memproduksi secara komersial pada tahun 1974. Hasil produksi Perusahaan dipasarkan di dalam dan di luar negeri.

PT. Sekar Bumi Tbk adalah perusahaan dengan kategori permukiman adalah PMDN (Perumahan Modal Dalam Negeri), dimana sejak tahun 1992, membuka diri dengan melakukan listing bejutan saham di bursa.

Sesuai dengan ruang lingkup perusahaan PT. Sekar Bumi Tbk bergerak

dibidang pengolahan makanan beku maupun makanan olahan beku (*coldstorage*), dan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang besar, perusahaan telah menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu : PT. Perdana Fajar Mandiri, PT. Gunung Mas Berkah Internasional, PT. Sejati Permanen, PT. Satria Abdi Wicaksana dan PT. Mitra Jua Abadi.

Data karyawan PT. Sekar Bumi Tbk. Pada tabel 1.1 dan karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk. Per Januari 2013 pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Data Karyawan PT. Sekar Bumi Tbk.

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	792 Orang
2	Karyawan Kontrak	238 Orang
3	Karyawan Outsourcing	1.130 Orang
	Total	2.160 Orang

Sumber : Data Perusahaan

Tabel 1.2 : Data Karyawan Outsourcing yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk.

No	Penyedia tenaga kerja	Jumlah
1	PT. Perdana Fajar Mandiri	611 Orang
2	PT. Gunung Mas Berkah Internasional	234 Orang
3	PT. Sejati Permanen	21 Orang
4	PT. Satria Abdi Wicaksana	116 Orang
5	PT. Mitar Jua Abadi	148 Orang
	Total	1.130 Orang

Sumber : Data Perusahaan

PT. Satria Abdi Wicaksana dan PT. Mitra Jua Abadi.
 Fajar Mandiri, PT. Gunung Mas Berkah Internasional, PT. Sejati Permahan,
 kerjasama dengan beberapa perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu : PT. Perdana
 untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang besar. perusahaan telah menjalin
 dibidang pengelolaan makanan beku maupun makanan olahan beku (coolerpack), dan

adalah sebagai berikut :

Outsourcing yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk. Per Januari 2013 pada tabel 1.2.
 Data karyawan PT. Sekar Bumi Tbk. Pada tabel 1.1 dan karyawan

Tabel 1.1 : Data Karyawan PT. Sekar Bumi Tbk.

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Tetap	702 Orang
2	Karyawan Kontrak	238 Orang
3	Karyawan Outsourcing	1.130 Orang
	Total	2.160 Orang

Sumber : Data Perusahaan

Tabel 1.2 : Data Karyawan Outsourcing yang bekerja di PT. Sekar Bumi Tbk.

No	Penyedia tenaga kerja	Jumlah
1	PT. Perdana Fajar Mandiri	611 Orang
2	PT. Gunung Mas Berkah Internasional	234 Orang
3	PT. Sejati Permahan	21 Orang
4	PT. Satria Abdi Wicaksana	116 Orang
5	PT. Mitra Jua Abadi	148 Orang
	Total	1.130 Orang

Sumber : Data Perusahaan

Tabel 1.3 : Data Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Sekar Bumi Tbk.
Bulan Nopember 2012 - Januari 2013

No	Perusahaan penyedia tenaga kerja / bulan	Produktivitas karyawan outsourcing		
		Standar Output (kg)	Jumlah Output (kg)	Persentase (%)
1	PT. Perdana Fajar Mandiri			
	Nopember	1.857.843,29	1.535.889,20	125,28
	Desember	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
	Januari	1.858.163,28	1.491.750,18	103,87
2	PT. Gunung Mas Berkah Int.			
	Nopember	190.402,17	156.868,56	90,21
	Desember	136.141,90	117.619,08	86,39
	Januari	266.422,96	161.790,29	92,44
3	PT. Sejati Permanen			
	Nopember	47.566,90	27.593,74	55,34
	Desember	39.185,19	24.553,74	57,76
	Januari	32.832,11	22.896,67	68,15
4	PT. Satria Abdi Wicaksana			
	Nopember	119.640,04	79.226,70	65,61
	Desember	104.626,69	70.488,88	67,07
	Januari	111.370,64	80.466,88	74,27
5	PT. Mitra Jua Abadi			
	Nopember	135.917,99	97.939,77	83,11
	Desember	107.637,75	82.670,61	75,03
	Januari	164.749,81	104.110,54	83,08

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan data diatas Tabel 1.3 bahwa permasalahan yang terjadi pada Karyawan *Outsourcing* di Bulan Nopember-Desember 2012 dan Januari 2013, dari

Հայաստանի Հանրապետության գյուղատնտեսության նախարարության կողմից կատարված հողափոխազմի արդյունքների մասին

Մաս 1.3-ում ներկայացված է հողափոխազմի արդյունքների մասին տվյալները:

Տիպեր : Ընդհանուր

№	Կատարողի անուն	Հողափոխազմի արդյունքները		
		Հողափոխազմի մեծությունը (հա)	Հողափոխազմի մեծությունը (հա)	Հողափոխազմի մեծությունը (հա)
	Հունիս	104'110'24	104'110'24	83'08
	Դեկտեմբեր	103'933'12	85'910'91	12'03
	Նոյեմբեր	132'013'88	81'838'11	83'11
2	Բ.Լ. Միրյան Վրպի			
	Հունիս	111'310'04	80'400'88	14'51
	Դեկտեմբեր	104'950'00	10'488'88	92'01
	Նոյեմբեր	118'940'04	18'550'10	92'91
4	Բ.Լ. Ջանյան Վրպի Միսրիսյան			
	Հունիս	35'835'11	33'880'91	98'12
	Դեկտեմբեր	38'182'18	34'223'14	21'10
	Նոյեմբեր	41'200'80	31'283'14	22'34
3	Բ.Լ. Ջեֆրեյ Բեռնարդ			
	Հունիս	300'455'00	191'180'58	65'44
	Դեկտեմբեր	130'141'00	113'918'08	80'38
	Նոյեմբեր	180'105'11	120'888'20	80'51
5	Բ.Լ. Շահումյան Միսրիսյան Վրպի			
	Հունիս	1'828'103'38	1'481'120'18	103'83
	Դեկտեմբեր	1'401'205'84	1'344'248'03	131'04
	Նոյեմբեր	1'821'843'58	1'232'888'50	152'58
1	Բ.Լ. Բաղդասարյան Մանգին			
	Կատարողի անուն	(հա)	(հա)	(հա)
		Մեծությունը	Մեծությունը	Մեծությունը
Բողոքարկումների արդյունքների մասին				

Հունիս 2013 - Հունիս 2013

Մաս 1.3 : Ընդհանուր արդյունքների Հայաստանի Հանրապետության Բ.Լ. Ջեֆրեյ Բեռնարդ

kelima Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja, hanya karyawan PT. Perdana Fajar Mandiri yang mempunyai rata-rata hasil produksi melebihi standar *output* yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dari keempat perusahaan tenaga kerja yang lainnya mempunyai rata-rata persentase dibawah standar output yang ditetapkan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satuan waktu tertentu (Hammer, 2005). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986). Diharapkan dengan *teamwork* yang baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada produktivitas yang tinggi juga. Permasalahan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro

maupun mikro. Mengenai produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan (Zadjuli, 2001).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Team dapat diartikan sebagai *together everyone achieve more*. Artinya, bersama-sama dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan yang hasilnya menentukan kinerja organisasi memungkinkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar. Hal tersebut terjadi karena di dalam sebuah tim terdiri dari banyak orang dengan beragam keahlian/ kemampuan kerja, di mana anggota dengan kemampuan/ keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki kemampuan rendah sehingga tujuan bersama lebih cepat tercapai (Irawati, 2007). Menurut Delarue (2003) tidak ada hubungan yang signifikan antara *teamwork* terhadap produktivitas, diuji dengan data yang dikumpulkan dari hasil survei organisasi di Flanders. Luthfi (2010), menyatakan bahwa variabel *teamwork* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2005). Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena dengan tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, sehingga kualitas yang dihasilkan akan

manajemen mikro. Mengurangi produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan (Zaidjuli, 2001).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus memahami agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Tema dapat ditilik sebagai *together create achieve more*. Artinya, bersama-sama dalam melaksanakan tugas, pekerjaan yang hasilnya mencerminkan kinerja organisasi menunjukkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar. Hal tersebut terjadi karena di dalam sebuah tim terdiri dari banyak orang dengan beragam keahlian, kemampuan kerja di mana anggota dengan kemampuan, keahlian tinggi akan mendorong anggota yang memiliki kemampuan rendah sehingga timnya bersama lebih cepat tercapai (Irawati, 2007). Menurut Delane (2002) tidak ada hubungan yang signifikan antara kemampuan terhadab produktivitas, diuji dengan data yang dikumpulkan dari hasil survei organisasi di Flanders, Luthi (2010) menyatakan bahwa variabel kemampuan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kebiasaan adalah sesuatu bersama dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan metode, imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat kerjanya (Kosmono, 2002). Kebiasaan kerja merupakan masalah strategis, karena dengan tidak terdapatnya kebiasaan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, sehingga kualitas yang dihasilkan akan

rendah dan target akan tidak terpenuhi sehingga berdampak pada kepuasan pelanggan atau konsumen akan berkurang. Bagi sebuah Perusahaan kepuasan kerja karyawan akan menjadi perhatian khusus karena diduga akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan setia pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Menurut Alfaidah (2007) kepuasan kerja adalah kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis, berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kepuasan Sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas

Loyalitas merupakan sebuah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flipppo, 1996). Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan serta turut menentukan maju mundurnya perusahaan di masa yang akan datang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lainnya. Loyalitas karyawan yang rendah akan berakibat pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan, serta akan terjadi peningkatan jumlah absensi dan *turnover* karyawan, sehingga bila hal ini

terjadi dan target akan tidak tercapai sehingga berdampak pada kemampuan pencapaian dan konsumen akan berkurang. Bagi sebuah perusahaan kemampuan kerja karyawan akan menjadi perhatian khusus karena dengan akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan setia pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kemampuan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemampuan dan kerja masing-masing mempengaruhi makna berbeda. Menurut Alindah (2007) kemampuan kerja adalah kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan sosial, kemampuan psikologis, perkembangan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, kemampuan sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas

.Loyalitas merupakan sebuah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengambalikan sesuatu yang diterima dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab (Elliot, 1998). Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan serta untuk mencurahkan mesin mundunnya perusahaan di masa yang akan datang. Banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kemampuan kerja, kompensasi yang insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengembangan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesepatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lainnya. Loyalitas karyawan yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan, serta akan terjadi peningkatan jumlah absensi dan turnover karyawan. Sehingga bila hal ini

terjadi secara terus-menerus akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Flippo, 1996). Penelitian dilakukan Manggala dan Teta (2011) dengan tujuan untuk menganalisis loyalitas karyawan, komitmen organisasional dan motivasi terhadap produktivitas pegawai dengan hasil bahwa diketahui loyalitas karyawan, komitmen organisasional dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: (1) adanya *research gap* yang telah diungkapkan dalam paragraf sebelumnya, (2) adanya *research problem* yang ditemukan dilapangan. Oleh karena itu, Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *TEAMWORK*, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS (STUDI PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT. SEKAR BUMI TBK. SIDOARJO)” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

terjadi secara terus-menerus akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Flippo, 1996). Penelitian dilakukan Manggala dan Teta (2011) dengan tujuan untuk menganalisis loyalitas karyawan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai dengan hasil bahwa loyalitas karyawan, komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu: (1) adanya research gap yang telah diungkapkan dalam paragraf sebelumnya. (2) adanya research problem yang ditemukan di lapangan. Oleh karena itu, peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH TEKNIKORAK, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI TEKNIKORAK PT. SEKAR BUMI TBK. SIDOARJO)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah teknikorak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan owsoworak di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan owsoworak di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?
4. Apakah *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh dari *teamwork* terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Sekar Bumi Tbk. Sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Sekar Bumi Tbk. Sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh dari loyalitas terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* PT. Sekar Bumi Tbk. Sidoarjo.
4. Menganalisis *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

- 3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan owsomcing di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?
- 4. Apakah teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan owsomcing di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1. Menganalisis pengaruh dari teamwork terhadap produktivitas karyawan owsomcing PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo.
- 2. Menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan owsomcing PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo.
- 3. Menganalisis pengaruh dari loyalitas terhadap produktivitas karyawan owsomcing PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo.
- 4. Menganalisis teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan owsomcing di PT. Sekar Bumi Tbk Sidoarjo?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Di harapkan dari hasil penelitian ini agar dapat memberikan suatu bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh *teamwork*, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat memberikan suatu masukan kepada manajemen PT. Sekar Bumi Tbk. Sidoarjo dalam pengambilan keputusan strategis untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan menggunakan dukungan tenaga kerja *outsourcing*.
3. Dapat memberikan salah satu pandangan bagi pihak penentu kebijakan tentang sistem *outsourcing* di Indonesia.
4. Secara umum diharapkan manfaat yang dapat diperoleh bagi dunia usaha adalah memberikan masukan sejauh mana *teamwork*, kepuasan kerja, dan loyalitas dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.