



Pengaruh *Team Building* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di *The Axana Hotel Padang*

Charen Africia¹, Arif Adrian²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air tawar Barat, Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: charenafricia1704@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the necessity to enhance employee productivity as a means to boost customer satisfaction. One effective approach to achieve this is by focusing on and improving team building. When employees feel more comfortable, happy, and motivated, they are better able to deliver exceptional customer service. The objective of this study is to evaluate the effect of team building on employee work productivity at The Axana Hotel Padang. This quantitative research employs a causal associative analysis approach, involving 89 employees from The Axana Hotel Padang as respondents. Regression analysis, facilitated by SPSS version 25, was used for the study. The findings reveal that team building is rated as sufficient (average score: 3.85, TCR value: 77.06%), while work productivity is considered fairly good (average score: 3.83, TCR value: 76.50%). The study also indicates a significant 60% effect of team building on employee work productivity at The Axana Hotel Padang.*

Keywords: *Team Building, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna memperbaiki kepuasan pelanggan. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan fokus pada perbaikan team building. Dengan memperhatikan dan meningkatkan aspek ini, karyawan akan merasa lebih nyaman, bahagia, dan termotivasi, agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak *team building* terhadap produktivitas karyawan di Axana Hotel Padang. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi kausal dengan metode kuantitatif. Subjek penelitian terdiri dari 89 karyawan di The Axana Hotel Padang. Teknik analisis regresi yang didukung oleh program SPSS versi 25.00. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *team building* termasuk dalam kategori cukup dengan rata-rata nilai 3,85 dan nilai TCR 77,06%. Demikian pula produktivitas kerja berada di kategori cukup baik dengan rata-rata nilai 3,83 serta nilai TCR 76,50%. Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh signifikan sebesar 60% antara *team building* dan produktivitas kerja karyawan di The Axana Hotel Padang.

Kata Kunci : *Team Building, Produktivitas Kerja.*

1. LATAR BELAKANG

Pada zaman sekarang lingkungan kerja berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan hotel. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi tempat kerja karyawan dan memiliki potensi mempengaruhi cara mereka bekerja. Menurut Sunyoto (2015), menegaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis dan peraturan yang ada di sekeliling pekerja dapat mempengaruhi mereka pada saat mengerjakan tugas kerja yang telah di berikan. Menurut Mangkunegara (2013), lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas karyawan. Keterkaitan erat antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan dijelaskan bahwa kondisi lingkungan dapat memengaruhi kondisi pribadi karyawan.

Menurut Busro (2018), produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio antara hasil (output) dan masukan (input). adalah proses menganalisis bagaimana input yang diberikan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan. Ini berarti bahwa produktivitas dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaan durasi, material, tenaga, prosedur kerja, metode produksi, serta pengembangan keterampilan tenaga kerja.

Sutrisno (2019) menyatakan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti tingkat pendidikan, kemampuan serta keterampilan kerja, fasilitas dan infrastruktur, lingkungan kerja kondusif, disiplin kerja, serta imbalan berupa gaji dan bayaran. Salah satunya adalah kegiatan *team building* yang merupakan aspek penting dari lingkungan kerja. Selain memperkuat hubungan antar anggota tim, *team building* juga bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Dengan aktivitas yang dirancang untuk membangun kepercayaan dan pemahaman bersama, karyawan dapat bekerja dengan lebih harmonis dan efisien. Akibatnya, tercipta lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, dimana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka demi mencapai tujuan bersama. Produktivitas yang tinggi tidak hanya tergantung pada kemampuan individu, melainkan juga pada sinergi yang tercipta di dalam tim. Oleh karena itu, membangun tim (*team building*) yang solid dan harmonis adalah kunci untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal."

Tracy (2016) menyatakan bahwa *team building* adalah cara membangun kegiatan yang diatur dan dijalankan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, bertujuan untuk menciptakan dan mengelola kelompok kerja agar mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Obiekwe, Mobolade, dan Akinade (2021) mendefinisikan *team building* sebagai beragam aktivitas yang dirancang untuk memperkuat hubungan sosial dan menetapkan peran dalam tim, sering kali dilaksanakan melalui tugas atau penugasan kolaboratif. Oleh karena itu, hotel ini perlu terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, reputasi perusahaan, dan daya saing perusahaan di pasar. Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan fokus pada perbaikan dan pengembangan proses *team building*. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman, bahagia, dan bersemangat dalam bekerja, dalam bekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Berdasarkan paparan masalah tersebut bisa diartikan sebagai tantangan yang perlu diatasi atau diselesaikan., dapat dilihat urgensi dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa berpengaruh *team building* terhadap Produktivitas kerja karyawan di The Axana Hotel Padang.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2016), produktivitas kerja mengacu pada hasil nyata atau hasil yang diproduksi oleh individu atau kelompok dalam periode tertentu selama tahapan kerja. Ini berarti bahwa produktivitas dapat meningkatkan efisiensi dalam penggunaan durasi, material, tenaga, prosedur kerja, metode produksi, serta pengembangan keterampilan karyawan.

Busro (2018), menyatakan Produktivitas kerja merujuk pada kapasitas individu atau kelompok untuk memproduksi barang dan layanan sesuai dengan batas durasi atau rencana yang sudah ditetapkan. Ini termasuk dalam parameter tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Secara etimologi, produktivitas berasal dari kata "produktif", yang berarti sesuatu yang memiliki kemampuan untuk dimanfaatkan. Dengan demikian, produktivitas dapat dianggap sebagai tahapan terstruktur untuk mengeksplorasi potensi dalam sebuah komoditas atau objek (Azis, 2016). Dengan kata lain, pemaksimalan daya dan produk merupakan inti dari produktivitas kerja.

2. *Team Building*

Menurut Rachmad (2015), *team building* adalah usaha yang dilakukan secara sengaja untuk meningkatkan kerja sama di dalam kelompok dalam sebuah organisasi. Kegiatan ini melibatkan interaksi mendalam antar anggota tim dengan tujuan meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saling bergantung, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh *Team Building* Terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2016), produktivitas kerja merujuk pada hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama periode waktu tertentu dalam proses kerja. Ini mencerminkan tingkat efisiensi individu atau kelompok dalam menghasilkan output dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif bentuk hubungan kausal. Variabel yang diteliti meliputi variabel independen yaitu *Team Building* (X), dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang bekerja di The Axana Hotel Padang, dengan

melibatkan 89 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang menggunakan angket atau kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi tentang Variabel

a. Team Building (X)

Tabel 1. Deskripsi Data Total Variabel *Team Building*

Statistics		
TEAM BUILDING (X)		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		80.9101
Std. Error of Mean		1.39866
Median		81.0000
Mode		105.00
Std. Deviation		13.19490
Variance		174.105
Range		52.00
Minimum		53.00
Maximum		105.00

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat data mengenai variabel *team building* terdiri dari 21 pernyataan yang disebarkan kepada 89 responden. sehingga diperoleh nilai mean sebesar 80.9101, median sebesar 81.0000, mode sebesar 105.00, standar Deviation sebesar 13.19490, variance 174.105, range 52.00, dengan nilai minimum 53,00 dan nilai maksimum 105,00.

b. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Deskripsi Data Total Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Statistics		
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		69.0674
Std. Error of Mean		1.46048
Median		69.0000
Mode		65.00
Std. Deviation		13.77811
Variance		189.836
Range		55.00
Minimum		35.00
Maximum		90.00

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat data mengenai variabel produktivitas kerja terdiri dari 18 pernyataan yang disebarakan kepada 89 responden sehingga diperoleh nilai mean sebesar 69.0674, median sebesar 69.0000, mode sebesar 65.00, standar Deviation sebesar 13.77811, variance 189.836, range 55.00, nilai minimum 35.00 dan nilai maksimum 90,00 .

2. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		TEAM BUILDING (X)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
N		89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.9101	69.0674
	Std. Deviation	13.19490	13.77811
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.092
	Positive	.066	.064
	Negative	-.072	-.092
Test Statistic		.072	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{e,d}	.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp Sig untuk variabel team building adalah 0,200, dan untuk variabel produktivitas kerja adalah 0,062. Karena nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kedua data terdistribusi secara normal.

3. Uji Homogenitas

**Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Team Building (X)	Based on Mean	.005	1	176	.941
	Based on Median	.005	1	176	.942
	Based on Median and with adjusted df	.005	1	172.970	.942
	Based on trimmed mean	.004	1	176	.952

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,941, dengan taraf signifikansi $\geq 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama atau homogen.

4. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) Team Building (X)	Between Groups	(Combined)	13143.390	33	398.285	6.149	.000
		Linearity	10026.877	1	10026.877	154.814	.000
		Deviation from Linearity	3116.512	32	97.391	1.504	.091
	Within Groups		3562.206	55	64.767		
	Total		16705.596	88			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, nilai deviation from linearity adalah 0,091, yang lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *team building* dan produktivitas kerja.

5. Uji Hipotesis

Tabel 6. Pengaruh Variabel Team Building terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10026.877	1	10026.877	130.615	.000 ^b
	Residual	6678.718	87	76.767		
	Total	16705.596	88			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), TEAM BUILDING (X)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian tersebut, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, karena nilai F hitung sebesar 130,615 dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel *team building* terhadap produktivitas kerja.

B. Pembahasan

1. *Team Building*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa untuk variabel *team building* termasuk kategori cukup dengan rata-rata sebesar 3,85 dengan nilai TCR sebesar 77,06%. Ini mengindikasikan bahwa *team building* di The Axana Hotel Padang berada dalam kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa *team building* di The Axana Hotel Padang termasuk dalam kategori cukup baik. Penilaian ini dapat dilihat dari karyawan di The Axana Hotel Padang dalam hal koordinasi, komunikasi, kohesi, membuat keputusan, manajemen masalah, hubungan sosial dan umpan balik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sang, S., Luo, X., & Zhang, W. (2022). “*Effects of Team Building on Employee Productivity and Service Quality in Luvury Hotels*”. Penelitian ini fokus pada bagaimana *team building* mempengaruhi produktivitas karyawan di hotel-hotel mewah di China. Hasilnya menunjukkan bahwa *team building* yang dilakukan secara rutin dan terintegrasi dalam strategi manajerial dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel produktivitas kerja termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 3,83 dan nilai TCR sebesar 76,50%. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di The Axana Hotel Padang berada dalam kategori yang cukup baik. Penilaian ini didasarkan pada kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, dan faktor lainnya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja. Zhang, L., Lin, Y., & Wu, C. (2023). “*Types of Team Building Activities and Their Impact on Employee Motivation and Productivity in Asian Hotels*.” Studi ini mengkaji bagaimana berbagai jenis aktivitas *team building* mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan di hotel-hotel di Asia. Penelitian menunjukkan bahwa aktivitas *team building* yang terintegrasi dengan tujuan perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan hasil kerja.

3. Pengaruh *Team Building* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang

Berdasarkan hasil analisis, koefisien sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada team building akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,809 satuan pada produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H_a diterima, karena nilai koefisien 0,809 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *team building* terhadap produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian García, A., Sánchez, A., & Rodríguez, J. (2023). “*Effectiveness of Team Building Activities on Employee Productivity in The European Hotel Sector*” yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh *team building* terhadap produktivitas kerja di hotel-hotel di Eropa. Penelitian ini menemukan bahwa kegiatan *team building* yang melibatkan pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja individu dan tim.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *team building* di The Axana Hotel Padang berada dalam kategori cukup baik, dengan nilai rata-rata 3,85 dan nilai TCR sebesar 77,06%. Selain itu, produktivitas kerja termasuk kategori cukup baik, dengan rata-rata 3,83 dan nilai TCR sebesar 76,50%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di The Axana Hotel Padang adalah cukup baik.

B. Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa *team building* memiliki efek positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di The Axana Hotel Padang. Oleh karena itu, The Axana Hotel Padang disarankan untuk mengimplementasikan kegiatan *team building* secara rutin dan terjadwal untuk semua karyawan menggunakan kegiatan *team building* sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan problem solving, yang akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada tim atau individu yang menunjukkan kemajuan signifikan setelah mengikuti kegiatan *team building*, memantau hasil dan dampak dari kegiatan *team building* terhadap produktivitas kerja secara teratur.

Departemen Pariwisata dapat memasukkan materi tentang pentingnya *team building* dan manajemen tim dalam kurikulum jurusan pariwisata. Ini akan membantu mahasiswa memahami peran penting *team building* dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di industri pariwisata, membantu mahasiswa dalam kemudahan akses dan perizinan yang dibutuhkan untuk penelitian, dapat mengembangkan program yang fokus pada pengembangan *soft skills* mahasiswa, seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kepemimpinan, yang merupakan elemen penting dalam *team building*, mempublikasikan hasil penelitian tentang pengaruh *team building* di jurnal akademik dan platform lain yang relevan. Ini akan membantu menyebarkan temuan penting kepada komunitas akademik dan praktisi industri pariwisata

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan di The Axana Hotel Padang selain *team building*. Peneliti juga perlu melakukan penelitian lebih lanjut terkait topik ini.

6. DAFTAR REFERENSI

- Azis, R. (2016). **Pengantar administrasi pendidikan**. Yogyakarta: Penerbit Sibuku.
- Barkova, K., & Melnik, A. (2023). Organisational culture as factor of effectiveness in team building.
- Busro, M. (2018). **Teori-teori manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- García, A., Sánchez, A., & Rodríguez, J. (2023). Effectiveness of team building activities on employee productivity in the European hotel sector. **International Journal of Hospitality Management, 65**, 102684.
- Mangkunegara, A. P. (2013). **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Obiekwe, O., Mobolade, G. O., & Akinade, M. E. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. **International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies, 4**(1).
- Rachmad, R. (2015). Pengaruh pola karier, motivasi pegawai, team building dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) kantor wilayah Suluttenggo. **Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 3**(1).
- Sang, S., Luo, X., & Zhang, W. (2022). Effects of team building on employee productivity and service quality in luxury hotels. **International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34**(6), 2145-2164.
- Sunyoto, D. (2015). **Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia**. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: Kencana.
- Tracy, B. (2016). **Successful leader** (Mould sixth, Suharsono Delapatrasa, Trans.). Jakarta: Puskata.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Zhang, L., Lin, Y., & Wu, C. (2023). Types of team building activities and their impact on employee motivation and productivity in Asian hotels. *Journal of Business Research, 155*, 269-278.