

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT.Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek)

Syamsul Bahri, M.Si¹, Fatimah, ST, MT², Anita³

Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh

¹Email: Bahri_rim@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y=1,779+0,158X_1+0,062X_2+0,201X_3+ 0,159 X_4 + 0,280 X_5+ e$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek dan faktor-faktor yang tidak berpengaruh yaitu variabel kompensasi. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 88,2% terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT.Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek.. Sedangkan sisanya sebesar 11,8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Produktivitas, Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan, Lingkungan Kerja dan pengawasan kerja.

Pendahuluan

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban

menghormati dan mematuhi pemimpin perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Produksi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (crude palm oil) dan kernel. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan hanya berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek. Bagian yang diteliti hanya di bidang pengolahan inti (*kernel*), inti (*kernel*) adalah hasil pemisahan inti dari cangkangnya. Dalam kegiatan usahanya PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai.

Adapun jumlah tenaga kerja PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek pada tahun 2014 yaitu sebanyak 192 orang yang terdiri 2 orang manajer operasional, 10 orang supervisor dan 180 orang tenaga pembantu. Pada tahun 2015 yaitu 191 orang yang terdiri 2 orang manajer operasional, 10 orang supervisor dan 179 orang tenaga pembantu. Pada tahun 2016 yaitu sebanyak 195 orang yang terdiri dari 2 orang manajer operasional, 10 orang supervisor dan 183 orang tenaga pembantu. Dari data awal hasil produksi diperoleh pada tahun 2014 (5.744.4 ton), 2015 (6.262.4 ton), 2016 (5.594.8 ton). Sedangkan target produksi yang ingin dicapai oleh perusahaan pada tahun 2014 yaitu 11.101.0 ton dengan produktivitas kerja karyawan per orang sebesar 2.991.9 ton serta persentase yaitu sebesar 0.51746%. Sedangkan target produksi yang ingin dicapai pada tahun 2015 yaitu sebesar 11.491.0 ton, dengan produktivitas kerja karyawan per orang yaitu sebesar 3.278.7 ton serta persentase yaitu sebesar 0.54498%. Sedangkan target yang ingin dicapai pada tahun 2016 yaitu sebesar 11.604.0 ton dengan produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 2.869.1 ton serta persentase yaitu sebesar 0.48215%. Dengan berpedoman pada uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek, yaitu mengenai masalah Produktivitas, Maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul: analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek

Landasan Teori

Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut [1].

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Produktivitas secara umum diartikan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan (*output*) antara apa yang digunakan (*input*).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan

dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya.

Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi

Faktor Kompensasi

Merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba.

Pelatihan dan Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin tercapainya peningkatan produktivitas.

Lingkungan Kerja

Sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengawasan Kerja

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu.

Metode Analisis

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel di ambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, dapat juga dengan menggunakan rumus sebagai berikut [2]:

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas terhadap seluruh

item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan *formula cronbach alpha* (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya $>0,60$

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut [3]:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pelatihan dan Pendidikan

X₄ = Lingkungan kerja

X₅ = Pengawasan kerja

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1- α) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) (df₁) = k-1 (df₂) = n-k agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai *Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila F hitung $>$ F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan
- (2) Apabila F hitung $<$ F tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak maka tidak berpengaruh signifikan

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n-k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- (3) Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh yang signifikan
- (4) Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka tidak berpengaruh signifikan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen,

Hasil Penelitian dan pembahasan

Gambaran Umum Profil Responden

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana dalam teknik ini hanya karyawan-karyawan yang sesuai dengan pertimbangan dan syarat khusus saja yang bisa dijadikan sampel, dengan begitu akan di peroleh data dari karyawan yang benar-benar mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai perusahaan.

Responden dalam Penelitian ini adalah karyawan pada pengolahan kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek yang keseluruhan populasinya berjumlah 73 karyawan dengan berdasarkan rumus metode slovin $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

($n = \frac{73}{1+73(0.10)^2} = 42.19$ dibulatkan menjadi 42) jumlah tersebut yang di ambil yaitu 42 orang sebagai sampel penelitiannya dimana tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10%. untuk lebih jelas dapat dilihat sebagai berikut:

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - k$ (k = jumlah variabel) dan (n = jumlah sampel) dengan alpha 10%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatan valid. Nilai r hitung di ambil dari output SPSS pada kolom *Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel di ambil dengan menggunakan rumus $df = n - k$, Yaitu $df = 42 - 6 = 36$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar .

Hasil SPSS selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8,9,10,11,12 dan 13 dari uji validitas dengan pengolahan SPSS dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dengan SPSS Ver 16

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas (Y)			
P1	0,800	0,2709	Valid
P2	0,574	0,2709	Valid
P3	0,689	0,2709	Valid
Kepemimpinan (X1)			
P1	0,749	0,2709	Valid
P2	0,648	0,2709	Valid
P3	0,601	0,2709	Valid
Kompensasi (X2)			
P1	0,725	0,2709	Valid
P2	0,726	0,2709	Valid
P3	0,603	0,2709	Valid
Pelatihan dan Pendidikan (X3)			
P1	0,632	0,2709	Valid
P2	0,781	0,2709	Valid
P3	0,717	0,2709	Valid
Lingkungan kerja (X4)			
P1	0,678	0,2709	Valid
P2	0,773	0,2709	Valid
P3	0,788	0,2709	Valid
Pengawasan Kerja (X5)			
P1	0,695	0,2709	Valid
P2	0,794	0,2709	Valid
P3	0,773	0,2709	Valid

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwasanya untuk $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa atribut-atribut pertanyaan pada kuesioner tersebut *valid* dan dapat dijadikan instrument penelitian

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dapat dilihat pada lampiran 14,15,16,17,18 dan 19 untuk selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas dengan SPSS Ver 16

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas (Y)	0,763	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,751	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,763	Reliabel
Pelatihan dan Pendidikan (X3)	0,780	Reliabel
Lingkungan kerja (X4)	0,801	Reliabel
Pengawasan Kerja (X5)	0,804	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang terdapat dari selisih mutlak dari variabel independen.

Hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear

a. Koefesien Determinasi Total						
Model Summary ^b						
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
	1	.939 ^a	.882	.866	.46561	
b. Uji Statistik F test						
ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.600	5	11.720	54.062	.000 ^a
	Residual	7.804	36	.217		
	Total	66.405	41			
c. Uji Statistik T tes						
Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.779	.752		2.366	.023
	X1	.158	.075	.182	2.099	.043
	X2	.062	.060	.077	1.033	.309
	X3	.201	.073	.258	2.756	.009
	X4	.159	.076	.199	2.103	.043
	X5	.280	.076	.374	3.690	.001

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan pada penelitian ini kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek adalah dipengaruhi oleh

- kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja. Sedangkan faktor yang tidak mempengaruhi yaitu kompensasi.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek adalah dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t), dimana variabel pengawasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,690 dengan tingkat sig sebesar 0.001. yang artinya variabel lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan, lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 88,2% terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara 1 Cot Girek.

Referensi

- [1]. Sondang P. Siagian, 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- [2]. Malayu S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara, Bandung
- [3]. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju