

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KRESNA REKSA FINANCE SAMARINDA

Risky Yunita Sari <sup>1</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan dan iklim kerja dan serta manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menggambarkan faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan dan manajemen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya, dibuktikan dengan perhitungan statistik menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 9,120 > F_{tabel} = 3,1650$ ) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai  $P = 0,001$ .

Variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan manajemen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,617 atau 61,7 persen. Ini berarti variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance sebesar 61,7 persen ditentukan oleh variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan manajemen yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 38,3 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan (tidak diukur) dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil *Standardized Coeficent Beta* menunjukkan bahwa *Coeficient* tertinggi adalah variabel gaji dan jaminan sosial yaitu sebesar 0,390. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaji dan jaminan sosial, merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua peneliti yang diajukan diterima yaitu variabel gaji dan jaminan sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda.

*Keywords; productivitas*

## I. PENDAHULUAN

Tuntutan era teknologi informasi dan komunikasi saat ini dan yang akan datang tidak ada pilihan lain baik organisasi pemerintah maupun swasta harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang penuh dengan ketidakpastian. Salah satu cirinya adalah ditandai dengan spesialisasi pekerjaan dan tuntutan publik terhadap kualitas pelayanan yang memuaskan pelanggan. Disisi yang lain tak terhindarkan terjadinya kompetisi dikalangan dunia swasta semakin meningkat baik tingkat lokal, nasional maupun internasional termasuk lembaga keuangan (finance) saat ini terus

berkompetensi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang semakin majemuk dan perilaku masyarakat yang cepat berubah.

Begitu juga halnya dalam manajemen jasa keuangan, kelompok karyawan menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu yang diusahakan. Akibatnya para karyawan sebagian selalu berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan - persyaratan pekerjaan inilah yang disebut dengan istilah kinerja (Simamora, 1995 : 327).

Disisi yang lain manajemen perusahaan menghendaki peningkatan produktivitas kerja yang telah ditentukan atau dikehendaki perusahaan, jika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja tidak hanya diukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karir saja namun dapat juga berwujud benda atau bukan benda (reward) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya, suatu tingkat gaji yang dianggap memadai memang sangat relatif dan subjektif sifatnya, namun dari beberapa ahli manajemen sumber daya manusia mengemukakan, bahwa faktor-faktor penentu gaji yang baik antara lain adalah dapat mencakup (memenuhi kebutuhan minimal), dapat mengikat, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dengan sendirinya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga produktivitas perusahaan (Mangkuprawira, 2007 : 67)

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. (Muhdarsyah, 2000 : 35).

Implementasi untuk pencapaian produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ternyata tidak semudah yang kita harapkan, banyak faktor yang mempengaruhi antara lain aspek pendidikan, keluarga, lingkungan sosial, ekonomi dan budaya serta aspek lainnya, dimana hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. oleh karena itu peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, kurang optimalnya kinerja karyawan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat tidak hanya dialami oleh lembaga pemerintah, tetapi juga sebagian oleh lembaga swasta. Menurut pengamatan penulis yang menjadi nasabah pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda yang menjadi obyek dalam

penelitian ini, terdapat adanya gejala atau indikasi yang menghambat produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat masih ada sebagian karyawan yang belum memahami sepenuhnya tugas dan kewajibannya sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal, penerapan jam kerja yang sangat ketat, terbatasnya sarana prasarana kerja, adanya kesenjangan antar karyawan dalam pemberian gaji atau insentif, kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan gejala-gejala lainnya. jika hal ini dibiarkan maka akan berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

## **II. PERMASALAHAN**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang penulis kemukakan dan kerangka dasar pemikiran tersebut, maka dapatlah penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan dan iklim kerja dan serta manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda
2. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda.

## **III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian pada kantor PT. Kresna Reksa Finance Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 20 orang dan kontrak sebanyak 35 orang, jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 55 orang pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda. Karena populasinya tidak terlalu besar, maka penulis tidak mengambil sampel melainkan seluruh populasi dijadikan responden dengan metode sensus.

Untuk menganalisis data variabel produktivitas kerja karyawan, yang diperoleh melalui daftar pertanyaan, penulis menggunakan teknik analisa data menggunakan multiple regression atau analisa regresi berganda, perhitungan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS versi 17.0 for windows.

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Variabel Produktivitas Kerja**

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, *definisi kerja* dan teknis operasional. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai titik tolak jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan (Timpe DA, 1999).

Beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli administrasi dan manajemen antara lain menurut Koontz, Harold (1995 : 154) mengartikan produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia). Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifitasan, efisiensinya dalam penggunaan sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha berkembang.

Pendapat Muchdarsyah Sinungan (1987: 8-9), menyatakan bahwa: Hubungan hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan suksesnya suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi (Pujiwati, 2010 : 56).

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah (Soedarmayanti, 2009) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industry.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, berupa :
  - motivasi kerja
  - Disiplin kerja
  - Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan system yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat

yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
- Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- Menciptakan harga dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong karyawan akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

i. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

j. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan

- Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

k. Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut T. Handoko (2003:75) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

a. Beban kerja.

Beban kerja berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial Yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

b. Kapasitas kerja.

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.

- c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja. *Sjahmien Moellfi (2003:75)* Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

Menurut Pujiwati (2015 : 27) Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).

- a. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.
- b. Keterampilan (*skills*). Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.
- c. Kemampuan (*abilities*). Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.
- d. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*). Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dilihat dari pendekatan analisis kinerja organisasi menurut Mahmudi (2005 : 85) seperti yang diuraikan di atas bahwa ada tiga pendekatan yang dapat digunakan dalam menganalisis yaitu; pendekatan sumber daya, pendekatan proses dan pendekatan sasaran. Sebagai acuan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan prosas (*internal process approach*) dalam menganalisis kinerja organisasi. Pendekatan ini menganggap kinerja organisasi sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatn) dari organisasi internal. Pada organisasi yang kinerjanya baik; proses internal berjalan dengan lancar, karyawan bekerja dengan kegembiraan dan kepuasan yang tinggi, kegiatan masing-masing bagian terkoordinasi dengan baik dengan produktivitas yang tinggi, tingginya perhatian atasan terhadap bawahan,

semangat, kerjasama dan loyalitas kelompok kerja, saling percaya dan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi vertikal dan horizontal yang lancar, adanya usaha dari setiap individu maupun keseluruhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, sistem imbalan yang merangsang pimpinan untuk mengusahakan terciptanya kelompok-kelompok kerja yang efektif, organisasi dan bagian-bagian bekerjasama secara baik dan tumbuhnya yang tinggi serta konflik selalu diselesaikan dengan acuan kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian kerangka dasar teori tersebut di atas maka penulis mengemukakan dugaan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain:

a. Gaji dan Jaminan Sosial

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Jaminan sosial Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Sarana dan Prasarana

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

d. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong karyawan akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

e. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan system yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

Untuk mengukur variabel utama tersebut meliputi variabel bebas (independent variabel) dan kedua adalah variabel tergantung (dependent variabel), penulis membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel terikat (dependent variabel) adalah produktivitas kerja karyawan, dengan Indikator-indikatornya adalah :
  - a. Kuantitas hasil pekerjaan
  - b. Kualitas pekerjaan
  - c. Keandalan dalam bekerja
  - d. Kerjasama
  - e. Tanggungjawab dalam pekerjaan
2. Variabel bebas (independent variabel) adalah :
  - a. Gaji dan Jaminan Sosial ( $X_1$ ), Indikatornya :

- Tingkat pemenuhan kebutuhan dasar hidup
  - Insentif lembur kerja
  - Jaminan sosial
  - Kesempatan jenjang karier dan berprestasi
  - Penghargaan kepada karyawan
- b. Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Indikatornya adalah :
- Peralatan kantor, seperti meja, kursi
  - Peralatan kerja, seperti mesin-mesin kantor, kendaraan dll.
- c. Lingkungan dan iklim Kerja ( $X_3$ ), Indikatornya adalah :
- Penerangan tempat kerja
  - Sirkulasi udara
  - Temperatur dan suhu udara
  - Ketenangan bekerja
  - Kebersihan tempat kerja
- d. Manajemen ( $X_4$ ), indikatornya :
- Sikap pemimpin dalam memberikan keteladanan
  - Sikap pemimpin dalam memberikan pengarahan
  - Sikap pemimpin dalam memberikan pelimpahan wewenang
  - Sikap pemimpin dalam menggerakkan dorongan moral semangat kerja
  - Sikap pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Berikut ini digambarkan hasil penelitian variabel utama, dengan indikator sebagai berikut :

### **1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Produktivitas Kerja Karyawan adalah perwujudan tugas pekerjaan yang telah diselesaikan atau dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, untuk mencapai produktivitas yang baik dipengaruhi oleh faktor gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan dan iklim kerja serta manajemen.

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh data mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, dapat digambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda mempunyai nilai sebesar 89,01 % atau 49 responden, yang termasuk kategori jawaban cukup tinggi. dan jumlah sebanyak 4 responden atau 7,27 % dengan kategori rendah. Sedangkan yang termasuk kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 3,64 %. Rata-rata skor 3,45 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja pegawai pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda berada pada kategori cukup tinggi.

#### **a. Indikator Gaji dan Jaminan Sosial ( $X_1$ )**

Gaji dan jaminan sosial adalah penghasilan atau upah yang terima oleh karyawan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya serta adanya jaminan sosial untuk masa depan karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Apabila gaji dan jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dapat digambarkan bahwa variabel gaji dan tunjangan sosial pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, mempunyai nilai sebesar 67,27 % atau sebanyak 37 responden,

yang termasuk kategori jawaban cukup tinggi. Dan jumlah sebanyak 13 responden atau 23,64 % dengan kategori jawaban tinggi. Sedangkan yang termasuk kategori rendah sebanyak 5 responden atau 9,09 %. Rata-rata skor 3,55 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel gaji dan tunjangan sosial pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, termasuk dalam kategori tinggi.

**b. Indikator Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>)**

Fasilitas Kerja merupakan fasilitas peralatan dari segala sesuatunya yang berkaitan dengan kondisi kelengkapan kerja, yang keberadaannya sangat menentukan tinggi rendahnya hasil produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden bahwa variabel fasilitas kerja pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, mempunyai nilai sebesar 90,91 % atau 50 responden, yang termasuk kategori jawaban cukup menunjang. Dan jumlah sebanyak 4 responden atau 7,27 % dengan kategori menunjang. Sedangkan yang termasuk kategori kurang menunjang sebanyak 1 responden atau 1,82 %. Rata-rata skor 3,49 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, termasuk dalam kategori cukup tinggi.

**c. Indikator Variabel Lingkungan Kerja ( X<sub>3</sub> )**

Lingkungan dan iklim kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau fisik maupun hubungan baik dengan pimpinan atau atasan maupun dengan sesama karyawan. Lingkungan dan iklim kerja yang menyenangkan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat pula mempengaruhi semangat atau kegairahan kerja.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden digambarkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 90,91 % atau 50 responden, yang termasuk kategori jawaban cukup menunjang. Dan jumlah sebanyak 3 responden atau 5,45 % dengan jawaban kategori menunjang. Sedangkan yang termasuk kategori kurang menunjang sebanyak 2 responden atau 3,64 %. Rata-rata skor 3,53 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda tergolong cukup tinggi.

**d. Indikator Variabel Manajemen (X<sub>4</sub>)**

Manajemen adalah implementasi gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu pemimpin yang arif dan bijaksana, pemimpin yang menyempatkan diri untuk berdialog, selalu memperhatikan keluhan bawahannya, serta akan memberikan norma positif didalam hati dan pikiran bawahannya. Demikian pula diharapkan atasan yang berjiwa kepemimpinan yang bisa berjiwa adil dan obyektif, dalam arti selalu memberikan penilaian yang obyektif pada semua bawahannya, tidak membedakan antara yang satu dan yang lainnya, selalu memberikan dorongan untuk bekerja sama dalam satu tim kerja yang kompak. Karena pada hakikatnya fungsi pemimpin adalah membuat prosedur kerja yang efektif, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, melalui perilaku pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah menyadari, bahwa bagaimanapun suatu gaya atau tipe kepemimpinan adalah bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden dapat digambarkan bahwa variabel manajemen pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, mempunyai nilai sebesar 76,36 % atau sebesar 42 responden, yang termasuk kategori jawaban cukup baik. dan jumlah sebanyak 8 responden atau sebesar 14,55 % dengan kategori baik. Sedangkan yang termasuk kategori kurang baik sebanyak 5 responden atau sebesar 9,09 %. Rata-rata skor 3,49 dengan demikian

menunjukkan bahwa variabel manajemen pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, termasuk dalam kategori cukup tinggi.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Kresna Reksa Finance cabang Samarinda, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan dan manajemen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya, dibuktikan dengan perhitungan statistik menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} = 9,120 > F_{tabel} = 3,1650$ ) atau dapat pula dilihat dari uji  $F$  dari nilai  $P = 0,001$ .
2. Secara parsial variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, dan manajemen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pelayanan, hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ .
3. Berdasarkan hasil *Standardized Coeficient Beta* menunjukkan bahwa *Coeficient* tertinggi adalah variabel gaji dan jaminan sosial yaitu sebesar 0,390. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaji dan jaminan sosial, merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua peneliti yang diajukan diterima yaitu variabel gaji dan jaminan sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance Samarinda.
4. Variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan manajemen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,617 atau 61,7 persen. Ini berarti variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Reksa Finance sebesar 61,7 persen ditentukan oleh variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan manajemen yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 38,3 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan (tidak diukur) dalam penelitian ini.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, sebagai berikut :

1. Kepada direktur perusahaan yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya pencapaian produktivitas kerja karyawan selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang dengan melihat perkembangan tuntutan kebutuhan karyawan yang semakin beragam.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan.
3. Variabel gaji dan jaminan sosial berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, oleh karena itu untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja

karyawan saat ini dan yang akan datang harus memperhatikan kebutuhan dan peraturan pemerintah berkaitan dengan UMR Provinsi Kalimantan Timur, dan jaminan sosial karyawan. Selain itu juga perlu diperhatikan berkaitan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kualitas manajemen.

4. Dari hasil analisis dan pembahasan bahwa variabel gaji dan jaminan sosial, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda, oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan keempat variabel tersebut, selain itu juga perlu memperhatikan faktor lainnya, seperti kualitas pengawasan, disiplin, hubungan pimpinan dan staf, penghargaan, promosi jabatan dan lainnya.

### **BIBIOGRAFI**

- Handoko, T Hani, 1999, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPPE, Yogyakarta.
- Koontz, Harold, O'Donnel, dan Weinhrich, 1995, Management, Terjemahan gunawan Hutauruk, Erlangga, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2000. Produktivitas; Apa dan Bagaimana, Bina Aksara, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Jakarta.
- Richard M. Steers, 1985. Efektifitas Organisasi, Rajawali, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ketiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Soedarmayanti. 2014. Produktivitas Kerja Pegawai. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P., 1999, Toeri Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta.
- Timpe, D.A. 1999. Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Timpe, S.A, 1992. Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis – Kerja (Performance), PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Pujiwati. 2010. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan. Departemen manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Bogor.