

PENENTUAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PT. INTAN SUAR KARTIKA DAN RANCANGAN STRATEGI PERBAIKAN

Abdul Azis Syarif^{1*}, Sukaria Sinulingga² & Nazaruddin²

¹Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Al Azhar Medan

²Program S2 Teknik Industri Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*E-mail: ahmadriansr@yahoo.com

ABSTRAK

Produktivitas perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja. Hasil yang diperoleh dari perhitungan dengan analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t, diketahui faktor kompetensi (t hitung = 2.474), dan motivasi kerja (t hitung = 2.410) merupakan faktor yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan analisis korelasi, regresi linier berganda dan analisa deskriptif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan strategi pemberdayaan sumber daya manusia melalui program peningkatan partisipasi tenaga kerja, merancang sistim pelatihan dan ketrampilan, merencanakan *carier path* tenaga kerja, dan pemberian reward.

Kata Kunci : Produktivitas, Korelasi, Regresi Berganda, Strategi

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi dunia industri saat ini menuntut peningkatan dan perbaikan kinerja yang dilakukan secara kontinu agar dapat terus bertahan dan memenangkan persaingan bisnis. Tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tantangan yang demikian juga dirasakan oleh PT. Intan Suar Kartika, sebagai salah satu perusahaan swasta nasional yang memproduksi paku dan kawat.

Berdasarkan hasil penelitian Indah (2012), mengenai rancangan peningkatan produktivitas tenaga kerja menyatakan Produktivitas perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja. Motivasi dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Peralatan dan metode kerja memiliki korelasi namun tidak signifikan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Demikian juga hasil penelitian Pajar (2008), mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit menyatakan dari keempat variabel yaitu variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja; melalui uji regresi linier berganda variabel tingkat pendidikan merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel produktivitas kerja diantara variabel-variabel yang lain, disusul variabel motivasi, pengalaman kerja dan usia telah terbukti kebenarannya.

Produktivitas tenaga kerja tidak dapat diwujudkan secara kebetulan, melainkan melalui peningkatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya kompetensi, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui kompetensi tenaga kerja, dan peralatan kerja yang sesuai dengan pekerjaan sehingga mampu

meminimumkan waktu kerja yang terbuang. Motivasi kerja dan pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga diharapkan mampu meminimumkan kesalahan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

PT. Intan Suar Kartika yang berlokasi di Jl. K.L Yos Sudarso Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan, yaitu pembuatan paku (sebagai produk utama), kawat licin maupun kawat duri, dengan bahan baku berupa *wire rods*. Setiap produk dikerjakan pada bagian produksi dengan berbagai mesin dan peralatan.

Produktivitas tenaga kerja menggambarkan ukuran kinerja melalui pemanfaatan setiap satu satuan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output kepada perusahaan. *Output* produk paku dalam satuan ton dan input tenaga kerja dalam *man-hour*. *Output*, *input*, dan produktivitas tenaga kerja produksi paku PT. Intan Suar Kartika

Tabel 1 menunjukkan peningkatan input (*man-hours*) tidak dibarengi dengan peningkatan output secara signifikan, sehingga produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan. Latar belakang masalah pada penelitian di perusahaan ini adalah menurunnya produktivitas tenaga kerja pada produksi paku pada PT. Intan Suar Kartika.

Tabel 1. Produktivitas Tenaga Kerja

Priode Tahun	Output (Ton)	Input (<i>medan-hours</i>)	Produktivitas Tenaga Kerja (Ton/<i>mean-hours</i>)
2008	5433.7	203520	0.0267
2009	5795.4	218880	0.0264
2010	6076.1	230400	0.0263
2011	5836.5	230400	0.0253
2012	5939.5	236160	0.0251

Berdasarkan Tabel 1 terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja sejak tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 dimana rata-rata penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,03245.

Tujuan Penelitian. Merujuk kepada rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan rancangan kebijakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang diimplementasikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

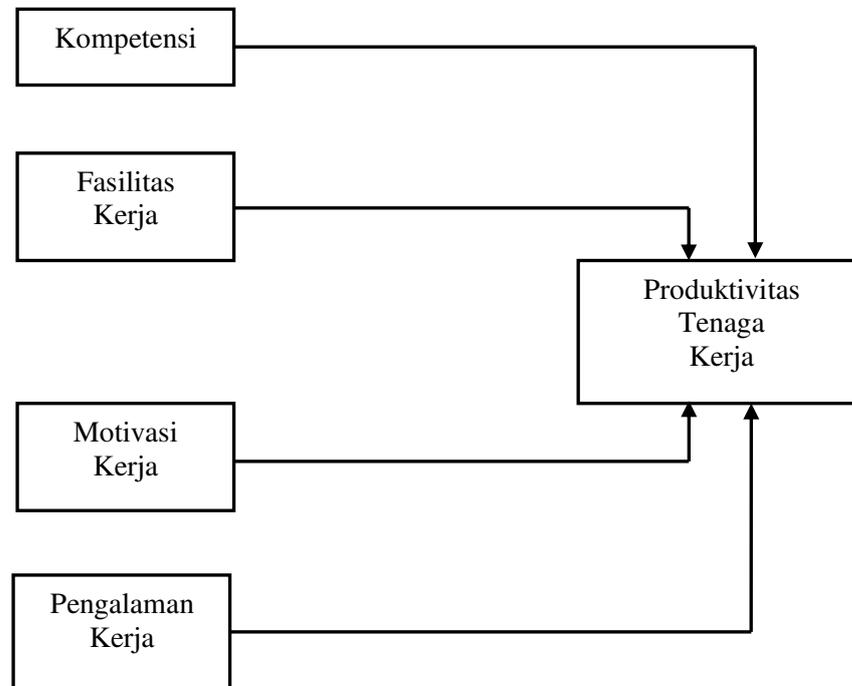
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi paku di PT. Intan Suar Kartika Medan yang berjumlah 109 orang. Untuk menentukan karyawan bagian produksi yang dijadikan responden penelitian dapat dilakukan dengan *cara* stratifikasi (*Stratified random sampling*), dimana langkah awalnya populasi yang dianggap heterogen menurut karakteristik pekerjaannya harus dikelompokkan terlebih dahulu kedalam sub populasi, lalu dilakukan perhitungan jumlah sampel yang diambil untuk masing-masing sub populasi.

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel penelitian yang dibangun berdasarkan teori. Faktor-faktor yang akan dikaji terkait dengan Penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan rancangan perbaikan adalah kompetensi, fasilitas kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Kompetensi merupakan variabel terikat (X_1) dengan indikator

pengetahuan, keterampilan, sikap. Fasilitas kerja merupakan variabel terikat (X_2) dengan indikator availability, reliability, safety. Motivasi kerja merupakan variabel terikat (X_3) dengan indikator security/keamanan, jenjang karir, dan aktualisasi diri. Pengalaman kerja merupakan variabel terikat (X_4) dengan indikator pelatihan, kematangan bekerja dan masa kerja. Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Instrumen Yang di Gunakan

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Dimana instrument ini diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan instrument yang valid dan reliabel. Pengukuran validitas dan reliabilitas dengan cara menguji coba terhadap 30 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19. Selanjutnya dianalisis dengan korelasi dan regresi berganda untuk menentukan faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT. Intan Suar Kartika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) secara tertutup kepada karyawan bagian produksi paku PT. Intan Suar Kartika dan metode sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Kuesioner tertutup berisikan serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai r _{hitung} (korelasi)	Nilai r _{tabel}	Keterangan
X ₁	X _{1.1.1}	0,705	0,361	Valid
	X _{1.1.2}	0,575	0,361	Valid
	X _{1.2.1}	0,741	0,361	Valid
	X _{1.2.2}	0,706	0,361	Valid
	X _{1.3.1}	0,818	0,361	Valid
	X _{1.3.2}	0,735	0,361	Valid
X ₂	X _{2.1.1}	0,705	0,361	Valid
	X _{2.1.2}	0,559	0,361	Valid
	X _{2.2.1}	0,723	0,361	Valid
	X _{2.2.2}	0,725	0,361	Valid
	X _{2.3.1}	0,811	0,361	Valid
	X _{2.3.2}	0,641	0,361	Valid
X ₃	X _{3.1.1}	0,645	0,361	Valid
	X _{3.1.2}	0,538	0,361	Valid
	X _{3.2.1}	0,729	0,361	Valid
	X _{3.2.2}	0,738	0,361	Valid
	X _{3.3.1}	0,796	0,361	Valid
	X _{3.3.2}	0,566	0,361	Valid
X ₄	X _{4.1.1}	0,553	0,361	Valid
	X _{4.1.2}	0,495	0,361	Valid
	X _{4.2.1}	0,572	0,361	Valid
	X _{4.2.2}	0,697	0,361	Valid
	X _{4.3.1}	0,562	0,361	Valid
	X _{4.3.2}	0,537	0,361	Valid
Y	Y _{1.1.1}	0,512	0,361	Valid
	Y _{1.1.2}	0,542	0,361	Valid
	Y _{1.2.1}	0,672	0,361	Valid
	Y _{1.2.2}	0,574	0,361	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Reliabilitas	Keterangan
X1	0,774	0,6	handal
X2	0,769	0,6	handal
X3	0,761	0,6	handal
X4	0,715	0,6	handal
Y	0,681	0,6	handal

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja (Y) dengan masing-masing variabel independen yaitu kompetensi (X₁), fasilitas kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), dan pengalaman kerja (X₄). Pengujian korelasi menggunakan korelasi pearson product moment dan pengujian korelasi menggunakan software SPSS versi 19. Nilai korelasi masing-masing hubungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Nilai Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi
Kompetensi	0,414
Fasilitas Kerja	0,280
Motivasi Kerja	0,493
Pengalaman Kerja	0,264

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel dependen dengan masing-masing variabel independen. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dan independen. Variabel kompetensi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap variabel produktivitas tenaga kerja yaitu 0,414 dan 0,493. Sedangkan variabel fasilitas kerja dan pengalaman kerja kurang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karena mempunyai koefisien yang rendah yaitu 0,280 dan 0,264.

Untuk menganalisis data dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat signifikan 5%.

Dari hasil pengolahan data maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda:

$$Y = 10,935 + 0.335 X_1 + 0.152 X_3$$

Pengujian hipotesis I dengan Uji F dimana nilai F_{hitung} sebesar 22.563 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.48 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi (X_1), fasilitas kerja (X_2), motivasi (X_3), dan pengalaman kerja (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengujian hipotesis kedua dengan Uji t yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, selanjutnya membandingkan koefisien regresi diantara variabel bebas yang signifikan.

1) Variabel X_1 (Kompetensi)

Dilihat dari nilai t hitung variabel X_1 sebesar 2.474 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 1.990, dengan demikian secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.355 yang artinya apabila kompetensi semakin meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0.355 atau 35.5 %.

2) Variabel X_2 (Fasilitas kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingginya produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t hitung pada variabel ini sebesar (-0.515) lebih kecil dari nilai t tabel yang diperoleh dari persamaan ini sebesar 1.990. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar -0.076, artinya variabel fasilitas berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa ketika fasilitas bertambah maka produktivitas akan turun sebesar 0.076 atau 7.6%.

3) Variabel X_3 (Motivasi Kerja)

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel ini sebesar 2.410 yang berarti lebih besar dari t tabel pada persamaan ini sebesar 1.990. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0.152, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat maka produktivitas akan naik sebesar 15.2%.

4) Variabel X_4 (Pengalaman Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap besarnya produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t hitung pada variabel ini sebesar $|-1.325|$, yang berarti lebih kecil dari nilai t tabel yang diperoleh dari persamaan ini sebesar 1.990. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Perancangan Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Tujuan yang ingin dicapai dari perancangan strategi yang dilakukan adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Produksi khususnya produksi paku. Sasaran yang harus dicapai agar produktivitas tenaga kerja meningkat adalah melalui perbaikan variabel-variabel yang secara signifikan mempengaruhi penurunan produktivitas tersebut yaitu variabel kompetensi dan motivasi kerja. Perbaikan yang dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian dilakukan dengan melihat faktor-faktor/indikator yang lemah dari variabel tersebut. Kenyataan yang terjadi di PT. Intan Suar Kartika adalah produktivitas tenaga kerja yang cenderung mengalami penurunan sehingga dibutuhkan strategi-strategi dan program kerja khusus untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja tersebut.

Rancangan strategi dan program kerja diharapkan mampu memberikan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kompetensi dirancang sistem pelatihan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai keinginan dari perusahaan. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan berisi desain program perencanaan untuk memperbaiki prestasi kerja dari tingkat individu, kelompok, dan organisasi.

Melalui analisis deskriptif kemampuan karyawan dalam menganalisis dan menyelesaikan masalah masih kurang, sehingga metode yang tepat untuk program partisipasi karyawan ini adalah Gugus Kendali Mutu (GKM). GKM ialah sekelompok karyawan yang bertemu secara regular untuk membicarakan permasalahan yang menyangkut mutu hasil pekerjaan, faktor penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan untuk penyelesaiannya. Program perencanaan karir tidak hanya dikonsentrasikan pada jabatan namun dapat berupa kesempatan mengembangkan diri, kesempatan memperoleh pelatihan, pendidikan, dan pengakuan serta penghargaan terhadap apa yang dikerjakan.

Penilaian peningkatan produktivitas tenaga kerja yang mampu dihasilkan rancangan strategi yang diusulkan dilakukan secara kualitatif karena penelitian ini hanya terbatas pada rancangan konseptual tanpa dilakukan implementasi. Rancangan ini berusaha memperbaiki keadaan yang terjadi pada pembuatan paku di PT. Intan Suar Kartika terutama dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan rancangan strategi perbaikan adalah Variabel kompetensi, fasilitas kerja, motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Intan Suar Kartika. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F ($\alpha = 5\%$) sebesar $22,563 > F_{tabel} (2,48)$. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah kompetensi dan motivasi kerja dilihat dari nilai t hitung variabel X_1 sebesar 2.474 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 1.990, dan motivasi kerja X_2 dengan t hitung sebesar 2.410. Koefisien regresi yang paling besar dan signifikan adalah variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.355 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0.152 yang merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dapat diterapkan pada PT. Intan Suar Kartika adalah strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan strategi pengelolaan kinerja. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan melalui program peningkatan partisipasi/keterlibatan tenaga kerja. Strategi pengelolaan kinerja memiliki program penilaian kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia berbasis talenta, merencanakan *carier path* tenaga kerja, merancang sistem pelatihan, dan pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cook, Samuel C, (1994). *Modern Management*, 6th. Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Gasperesz Vincent, (2000). *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta: Gramedia.
- Kaswan, (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung
- Sekaran, U., (2002). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* (2nd ed)
- Siagian, Sondang P (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinulingga, S, (2012), *Metode Penelitian*, penerbit USU PRESS
- Sinulingga, S, (2010), *Analisis dan Rekayasa Produktivitas*.