

## PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI KECAMATAN MEDAN SELAYANG

Oleh : Teuku Muhammad Syaumi

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat produktivitas kerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai Kecamatan Medan Selayang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Selayang yang akan dilaksanakan pada bulan April 2017 s/d Juli 2017. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu 28 orang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai, artinya apabila produktivitas pegawai meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

**Kata kunci :** produktivitas dan kesejahteraan

### 1. Pendahuluan

#### 1.1. Latar Belakang

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja pegawai, hasil kerja pegawai ini adalah proses bekerja dari seseorang yang menghasilkan suatu barang atau jasa, dan akhirnya proses kerja ini yang disebut kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka produktivitas sering terjadi penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dan berkurangnya motivasi kerja serta ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2008: 262).

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Menurut UU No. 13/2003 pasal 77 ayat 1, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu: 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pegawai berhak atas upah lembur.

Pegawai dengan produktivitas kerja yang baik mengharapkan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan

kesejahteraan. Dengan demikian peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk mengadakan suatu penelitian tentang "Pengaruh Produktivitas Kerja Pegawai terhadap terhadap Kesejahteraan Pegawai Kecamatan Medan Selayang".

## 1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat produktivitas kerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai Kecamatan Medan Selayang.

## 1.3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Selayang yang akan dilaksanakan pada bulan April 2017 s/d Juli 2017. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu 28 orang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana.

## 2. Uraian Teoritis

### 2.1. Produktivitas Kerja Pegawai

Defenisi produksi dengan produktivitas jika ditinjau dari pengertian asal-usul kata terdapat perbedaan istilah "produksi" lebih mengarah pada pertambahan jumlah hasil kerja yang dicapai, sedangkan "produktivitas" mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi. Tetapi walaupun demikian, kedua hal ini mengalami hubungan yang jelas. Hubungan tersebut terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana.

Banyak para ahli yang telah berhasil menerapkan konteks pengertian produktivitas. Salah satunya adalah Hasibuan (2011 : 126) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sinungan (2008 : 17) menjelaskan produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi (Sinungan, 2008 : 126).

Kriteria produktivitas antara lain adalah kualitas, waktu yang dipakai, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Untuk memudahkan pengukuran produktivitas kerja, pekerjaan dapat dibagi menjadi dua jenis :

- 1). Pekerjaan produksi yang hasilnya dapat langsung dihitung yang mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil sehingga dapat standar yang objektif dapat dibuat secara kuantitatif.
- 2). Pekerjaan yang non produksi yang hasilnya hanya diperoleh pertimbangan-pertimbangan subjektif misalnya penilaian atasan, teman dan diri sendiri.

Menurut Sinungan produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai,

sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Sinungan, 2008 : 102). Pengertian produktivitas secara teknis, ekonomis dan psikologis adalah rangkuman atau gabungan antara efektivitas, efisiensi dan kepuasan kerja yang harus mengandung volume produksi, hemat masukan serta optimalisasi kepuasan kerja secara manusiawi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis mengartikan produktivitas adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama adalah efektivitas, berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua adalah efisiensi, berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sinungan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan (Sinungan, 2008 : 23).

## 2.2. Kesejahteraan Pegawai

Untuk memelihara kesejahteraan karyawan agar merasa betah bekerja pada perusahaan, maka perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Memang sulit untuk mengetahui secara pasti mengenai pemahaman kesejahteraan itu bagi setiap karyawan. Namun demikian, kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan di sini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial ataupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan (Sofyandi, 2008 : 183).

Hasibuan (2011 : 185), bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Program kesejahteraan pegawai adalah pemberian tunjangan yang harus disusun berdasarkan peraturan legal berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal), konsistensi dan berpedoman kepada kemampuan organisasi.

Menurut Panggabean (2004 : 96), kesejahteraan pegawai yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Kesejahteraan pegawai dapat peneliti simpulkan sebagai balas jasa pelengkap dalam bentuk uang dan tunjangan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

Saydam (2002 : 234), mengemukakan bahwa bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat diberikan kepada pegawai adalah : gaji, upah, tunjangan, dan insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa : tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya yang kesemuanya dapat menambah penghasilan pegawai.

Hasibuan (2011 : 118), menyebutkan berdasarkan bentuk kesejahteraan secara garis besar kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi atau kesejahteraan langsung; kompensasi langsung adalah penghargaan yang berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasar tenggang waktu yang tetap, dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.
- 2) Kompensasi atau kesejahteraan tidak langsung ; kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja diluar gaji atau upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan. Tunjangan yang diterima dapat berupa :
  - a) Tunjangan hari raya (THR), yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan.
  - b) Dana pensiun, yaitu dana yang diberikan kepada pegawai berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut serta menjalankan kesuksesan organisasi.
  - c) Uang duka kematian, yaitu sebagai bentuk kepedulian organisasi kepada pegawai yang sedang mengalami duka atau musibah kematian
  - d) Pakaian dinas, yaitu seragam yang digunakan pegawai sehari-hari dalam bekerja
  - e) Jaminan kesehatan, yaitu jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Jenis kesejahteraan secara garis besar dibagi menjadi 3 yaitu :

- a) Ekonomis, yang terdiri dari uang pensiun, uang makan, uang transport, tunjangan hari raya, bonus, uang duka, pakaian dinas dan uang pengobatan
- b) Fasilitas, yang terdiri dari tempat ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan, cuti, koperasi, dan ijin
- c) Pelayanan, yang terdiri kesehatan, mobil jemputan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasehat keuangan, asuransi, kredit rumah.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Ardana dkk (2012;238) bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. Karena disadari bahwa tidak ada sesungguhnya yang abadi di dunia ini, maka memiliki pegangan dalam ketidakpastian merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dibentuk program-program yang antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan.

Sedangkan Moekijat (2010 : 161) berpendapat bahwa program ini bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi pegawai.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

##### 3.1.1. Uji Regresi Linier

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent produktivitas pegawai terhadap kesejahteraan pegawai. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.579	6.990		.226	.823
	Produktivitas	1.311	.189	.806	6.952	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan\_pegawai

Persamaan regresi :

$$Y = 1,579 + 1,311 X$$

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier sederhana yang mempunyai formulasi :  $Y = b_0 + b_1X_1 + \epsilon$ , sehingga dapat diperoleh persamaan :  $Y = 1,279 + 1,311 X$  dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 6,469.

### 3.1.2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh produktivitas pegawai secara simultan terhadap kesejahteraan pegawai, seperti terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.811	1	2022.811	48.337	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1088.046	26	41.848		
	Total	3110.857	27			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kesejahteraan\_pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 16,810 dengan nilai signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan produktivitas pegawai mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan kesejahteraan pegawai.

### 3.1.3. Uji t

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel produktivitas pegawai sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara produktivitas pegawai dengan kesejahteraan pegawai, yang artinya dengan peningkatan produktivitas pegawai maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

### 3.1.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui sumbangan produktivitas pegawai terhadap naik turunnya kesejahteraan pegawai seperti terlihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.637	6.46900

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kesejahteraan\_pegawai

Koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu produktivitas pegawai (X) sebesar 63,70 %, yang artinya produktivitas pegawai akan berpengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 36,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### 3.2. Pembahasan

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa ternyata produktivitas pegawai di Kantor Camat Medan Selayang belum masih tergolong cukup baik, sehingga masih perlu perbaikan produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan sebagian besar sudah tepat waktu, tetapi masih ada beberapa pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak tepat waktu.

Hasil penelitian untuk variabel produktivitas pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 6,952 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa dengan produktivitas pegawai yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Hal ini disebabkan tingginya produktivitas akan dihargai dengan pemberian insentif oleh organisasi. Adanya peningkatan insentif akan meningkatkan tingkat pendapatan pegawai yang dapat digunakan dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberian kesejahteraan terhadap pegawai akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi.

Pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari instansi. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut. Disamping itu pemberian penghargaan terhadap pegawai dengan produktivitas yang tinggi akan membuat pegawai tersebut bangga akan hasil yang telah ia capai.

Ukuran kesejahteraan pegawai juga dilihat dari non materi dalam penelitian ini dilihat dari pemberian fasilitas dan pelayanan. Pegawai dengan produktivitas yang tinggi kemungkinan akan diberi fasilitas seperti memberi kesempatan menempuh pendidikan, rekreasi dan cuti kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga kesejahteraannya semakin meningkat. Disamping itu pegawai dengan produktivitas yang tinggi kemungkinan juga mendapatkan pelayanan asuransi dan perkreditan rumah dari instansi tempat dia bekerja. Hal ini akan semakin meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan. Menurut Sinungan (2008: 17), kesejahteraan akan lebih terjamin bila produktivitas kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas sama dengan meningkatkan pemasukan pegawai dimana pemasukan diartikan sebagai pendapatan, karena pendapatan dapat menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, maka produktivitas dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kesejahteraan melalui pendapatan.

### 4. Kesimpulan dan Saran

#### 4.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Camat Medan Selayang masih tergolong cukup baik dan baik dan masih terdapat beberapa pegawai dengan produktivitas yang kurang baik, sehingga perlu peningkatan produktivitas pegawai.
2. Kesejahteraan pegawai pada Kantor Camat Medan Selayang sudah tergolong baik, tetapi masih ada beberapa pegawai dengan tingkat kesejahteraan yang kurang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai, artinya apabila produktivitas pegawai meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

#### 4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran :

1. Bagi instansi, hendaknya dapat meningkatkan produktivitas pegawai, karena peningkatan produktivitas dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan kesejahteraan pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai.

#### Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pionir Jaya.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saydam. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutawijaya, Adrian dan Etty Puji Lestari. 2009. Efisiensi Teknik Perbankan Indonesia Pascakrisis Ekonomi : Sebuah studi empiris penerapan model DEA. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No. 1, Juni, h. 49-67.