



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia

Retno Ayu Hastuti¹, Tri Bodroastuti², Tantri Widiastuti³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku terhadap produktivitas kerja PT. Multi Terminal Indonesia. Kami melakukan penelitian pada 30 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel sikap yang berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun secara simultan seluruh variabel pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan, Perilaku, Produktivitas Kerja, Sikap.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze how the influence of knowledge, skills, abilities, attitudes, and behavior on the work productivity of PT. Multi-Terminal Indonesia. We conducted research on 30 employees. The analytical technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that partially only the attitude variable had a significant positive effect on employee work productivity. Simultaneously, all variables of knowledge, skills, abilities, attitudes, and behavior have a significant positive effect on employee work productivity.

Keywords: Abilities, Attitudes, Behaviors, Knowledge, Skills, Work Productivity.

¹ Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Widya Manggala
Semarang
1retnoavuhastuti96@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi hal penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Untuk dapat mencapai target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar tercapai tujuan 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.

Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor utama bagi perkembangan suatu perusahaan. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas (Ambar & Rosidah, 2009).

PT. Multi Terminal Indonesia adalah salah satu perusahaan yang memiliki komitmen untuk meningkatkan jasa layanan terbaik ekspor maupun impor kepada pelanggan, dan berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang memberikan layanan terbaik di Semarang dengan harga yang relatif memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut, dituntut produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dalam empat tahun terakhir dari tahun 2017 hingga 2020 terjadi peningkatan pendapatan dan target penjualan jasa di mana pada tahun 2017 pendapatan sebesar Rp13.331.924.359 dengan target penjualan jasa sebesar Rp15.000.000.000 akan tetapi pendapatan tidak sesuai dengan target penjualan dan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah karyawan yang kurang tanggap dalam melaksanakan tugasnya di mana masih ada kendala.

Oleh karena itu perusahaan sangat memerlukan operasional yang bersedia berada di lapangan serta dukungan tim admin. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan profesionalitas dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pelanggan. Dengan adanya pengembangan perusahaan dan permintaan pengiriman barang ekspor, impor dan pengiriman domestik trucking yang semakin banyak. Apabila tersedianya tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, kualitas yang maksimal maka kebutuhan akan tenaga yang profesional yang mampu ikut bekerja sama dalam memberikan pelayanan dan kelengkapan lainnya yang berhubungan dengan kemajuan dari bisnis atau usaha yang sedang dijalankan.

Atas dasar uraian di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh pengaruh pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Multi Terminal Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas. Sunyoto (2013) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut: “produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang

dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan. Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku.

Pengetahuan. Pengetahuan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan tersebut mampu berkembang semakin pesat. Manajemen pengetahuan berfungsi sebagai pendekatan yang tetap terencana secara sistematis agar dapat menjamin penerapan pengetahuan organisasi yang lebih baik. Dengan begitu organisasi akan mampu berjalan dengan lebih terarah, semakin efektif dan efisien.

Sunyoto (2013) menyatakan bahwa pengetahuan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang di peroleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Sunyoto (2013) mengemukakan dalam pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan, media sosial atau informasi, sosial budaya dan ekonomi, lingkungan, pengalaman, dan usia.

Keterampilan. Ambar dan Rosidah (2009) keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel dan lain-lain. Keterampilan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi, pengalaman, dan keahlian.

Kemampuan. Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pentingnya kemampuan karena kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Zwell & Wibowo (2007) menyatakan terdapat enam faktor yang mempengaruhi kemampuan yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, dan isu emosional.

Sikap. Sunyoto (2013) memaparkan bahwa sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Menurut Ambar & Rosidah (2009) menyatakan bahwa sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan di atas, apabila kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Blum & Sunyoto (2008) mengemukakan sikap dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman kerja, kesempatan untuk maju, keamanan, fasilitas kerja, dan imbalan.

Perilaku. Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-

orang yang bekerja. Menurut Gomes (2003) perilaku adalah suatu komponen perilaku dari suatu sikap atau maksud cara berperilaku terhadap seseorang

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Kotler (2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen adalah kebudayaan, faktor sosial, pribadi, psikologis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih, dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku terhadap produktivitas karyawan di PT. Multi Terminal Indonesia. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner, sedangkan data sekunder berupa laporan jumlah karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Tabel 1 berikut menampilkan hasil uji-t.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik-t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,188	3,107		1,992	0,058
Pengetahuan	0,144	0,628	0,039	0,23	0,82
Keterampilan	0,854	0,562	0,368	1,519	0,142
Kemampuan	-0,606	0,724	-0,144	-0,836	0,411
Sikap	0,522	0,210	0,462	2,468	0,020
Perilaku	0,164	0,167	0,156	0,981	0,336

Sumber: Data diolah.

Pengetahuan dan Produktivitas Kerja. Atas dasar pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh nilai t hitung $0,230 < t$ tabel = $2,064$ ($0,230 < 2,064$) dengan tingkat signifikansi $0,820$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap produktivitas.

Teori Gomez (2003) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi peroduktivitas adalah pengetahuan. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk melakukan atau

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan....

Retno Ayu Hastuti, Tri Bodroastuti, & Tantri Widiastuti

menyelesaikan pekerjaan. Namun penelitian ini menghasilkan temuan, bahwa perusahaan tidak membutuhkan pengetahuan yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan, dikarenakan pengetahuan karyawan sudah sesuai dengan penempatan kerja di divisi masing-masing. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Idris (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Keterampilan dan Produktivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung $1,519 < t$ tabel = $2,064$ ($1,519 < 2,064$) dengan tingkat signifikansi $0,142$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya tidak ada pengaruh variabel keterampilan secara parsial terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterampilan belum tentu semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah keterampilan karyawan belum tentu juga semakin rendah tingkat produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Gomez (2003), yang menyebutkan bahwa keterampilan adalah suatu kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, hasil temuan penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan pada PT. Multi Terminal Indonesia karyawan sudah dimudahkan dalam melakukan pekerjaannya, dengan alat teknologi yang canggih sehingga tidak memerlukan keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan hanya dituntut dapat mengoperasikan alat yang sudah disediakan perusahaan. Dengan demikian keterampilan yang bagus dan baik tidak terlalu diutamakan dalam perusahaan ini. Namun hanya perlu pemahaman yang baik dalam pengoperasian alat-alat yang tersedia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyono (2015) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan bertambahnya keterampilan karyawan, maka belum tentu mengakibatkan naiknya produktivitas.

Kemampuan dan Produktivitas Kerja. Nilai t -hitung kemampuan dalam penelitian ini sebesar $-0,836 < t$ tabel = $2,064$, dengan tingkat signifikansi $0,411$. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel kemampuan secara parsial terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan belum tentu semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan belum tentu juga semakin rendah tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan teori Gomes (2003) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan karyawan. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Namun hasil temuan dalam penelitian menyebutkan bahwa karyawan PT. Multi Terminal Indonesia tidak membutuhkan kemampuan yang tinggi, karena karyawan PT. Multi Terminal Indonesia sudah ditetapkan pekerjaannya dari awal oleh perusahaan. Dengan demikian kemampuan yang tinggi tidak dibutuhkan dalam perusahaan ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyono (2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka belum tentu mengakibatkan naiknya produktivitas.

Sikap dan Produktivitas Kerja. Nilai t -hitung sikap pada pengujian hipotesis secara parsial sebesar $2,486 > t$ tabel = $2,064$ ($2,486 > 2,064$) dengan tingkat signifikansi $0,020$. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh sikap secara positif signifikan

terhadap produktivitas. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi sikap karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas namun sebaliknya semakin rendah sikap karyawan, maka semakin rendah pula tingkat produktivitas. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja, diterima.

Sesuai dengan teori Sunyoto (2013) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap. Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja adalah kebutuhan akan sikap dan perhatian dari atasan, serta lingkungan yang mendukung karyawan dalam bekerja. Dengan demikian perilaku manusia juga akan di tentukan oleh kebiasaan yang tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Supriyanto (2012) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perilaku dan Produktivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk perilaku diperoleh nilai t hitung $0,981 < t$ tabel = $0,981$ ($0,336 < 0,981$) dengan tingkat signifikansi $0,820$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel perilaku secara parsial terhadap produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku belum tentu semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah perilaku karyawan belum tentu juga semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku berpengaruh terhadap produktivitas ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai teori Rosidah (2009) yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dari diri seorang karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang seefektif mungkin atau sebaliknya. Dalam perilaku karyawan pasti terdapat perilaku yang berbeda-beda antar karyawan, ada perilaku yang baik seperti karyawan yang selalu datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan dengan baik dan seefisien mungkin. Sedangkan perilaku yang buruk karyawan seperti sering datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lalai. Karyawan PT. Multi Terminal Indonesia sudah menerapkan perilaku yang baik, dikarenakan pekerjaan dibagi menjadi dua shift. Karyawan PT. Multi Terminal Indonesia selalu datang sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, begitu pula dengan pekerjaan sudah sesuai dengan porsi per bagian.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Atmoko (2016) yang menyatakan bahwa perilaku tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan bertambahnya perilaku, maka tidak akan mengakibatkan naiknya produktivitas.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735,356	5	147,071	11,152	,000b
	Residual	316,51	24	13,188		
	Total	1051,867	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, dan Perilaku

Sumber : data diolah.

Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, Perilaku, dan Produktivitas Kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan pada taraf $\alpha = 5\%$ atau 0,05 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,152 > 3,35$) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagaimana di Tabel 2.

Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Sunyoto (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Hasil penelitian ini juga dinyatakan sesuai dengan penelitian Supriyanto (2012) yang menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis produktivitas berdasarkan pengaruh faktor pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Penelitian menggunakan 30 sampel dari karyawan PT. Multi Terminal Indonesia. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap tidak mempengaruhi produktivitas. Hanya faktor sikap yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan, hasil uji secara simultan menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh S. & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmoko, F. (2016). Pengaruh Knowledge, Skills, Abilities, Attitude dan Behaviors Terhadap Produktivitas Kerja Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sango Indonesia di Semarang.
- Gomes & Cardoso F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Idris, I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan di Kota Medan.
- Sunyoto. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Caps.
- Supriyanto. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara Building Industries.
- Wahyono, E. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nayati Indonesia.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.