

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPEN GARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

Oleh :
Martha Suhardiyah
(Dosen Prodi Akuntansi FE Unipa Surabaya)

ABSTRAK

Memiliki usaha yang berkembang merupakan suatu impian setiap pelaku bisnis, oleh karenanya dilakukan berbagai upaya agar tetap bisa berkembang usahanya. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam menyumbang keberhasilan perkembangan usaha (disamping faktor modal, material, metode, manajemen dan informasi), apabila memiliki sumber daya manusia yang kualifikasai baik dan ditunjang adanya faktor-faktor pendukung yang baik maka organisasi tersebut akan menjadi baik dan berkembang. Banyak usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas , diantaranya dimulai dengan rekrutmen dengan persyaratan kualifikasi tinggi, diadakan pelatihan sampai dengan sabotase dengan mengambil SDM perusahaan lain agar mendapatkan SDM yang diinginkan. UNIPA Surabaya merupakan salah satu organisasi kemasyarakatan yang produk utamanya adalah penyelenggaraan jasa pendidikan juga sangat memerlukan SDM yang kompeten sesuai bidangnya, apalagi dengan adanya persyaratan kesehatan EPSBED maka peran SDM menjadi sangat vital. Penelitian ini memberikan gambaran tentang factor-fakto yang mempengaruhi produktifitas kerja, dengan sampel sebanyak 89 orang , dengan analisis data secara kualitatif diperoleh hasil sbb: (1)Factor-faktor yang terdiri dai semangat kerja, hubungan yang harmonis, kerjasama, kegairahan dan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan mempengaruhi terhadap poduktifitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil nanalisa data rata-ratanya diperoleh hasil 0,79% menurut criteria menunjukkan pangaruh yang tinggi , sedangkan sebesar 0,21 dipengaruhi oleh factor lain seperti: Faktor keluarga, kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk berkembang. adanya standart operation procedure (SOP) untuk setiap kegiatan. (2). Dari factor-faktor yang terdiri dari semangat kerja, hubungan yang harmonis, kerjasama, kegairahan dan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan, ternyata Semangat kerja menunjukkan hasil yang tertinggi yaitu sebesar 84% dibandingkan dengan factor yang lain.semangat kerja merupakan hal yang perlu terus dipelihara dan ditingkatkan, karena dengan semangat yang tinggi dapat menjadi factor penentu keberhasilan kerja dan siap ,menghadapi kesulitan dan tantangan kerja. Dari hasil tersebut maka dapatlah dikatakan perlu adanya timbal balik/ kerjasama antara pekerja dengan pemilik yang saling menguntungkan untuk kemajuan bersama, karena tanpa itu kelangsungan hidup institusi kurang terjamin.

Kata kunci: Faktor-faktor Produktifitas Kerja

BAB I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Memiliki usaha yang berkembang suatu merupakan impian setiap pelaku bisnis, oleh karenanya dilakukan berbagai upaya agar tetap bisa berkembang usahanya. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam menyumbang keberhasilan perkembangan usaha (disamping faktor modal, material, metode, manajemen dan informasi), apabila memiliki sumber daya manusia yang kualifikasai baik dan ditunjang adanya faktor-faktor pendukung yang baik maka organisasi tersebut akan menjadi baik dan berkembang. Banyak usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas , diantaranya dimulai dengan rekrutmen dengan persyaratan kualifikasi tinggi, diadakan pelatihan sampai dengan sabotase dengan mengambil SDM perusahaan lain agar mendapatkan SDM yang diinginkan. UNIPA Surabaya merupakan salah satu organisasi kemasyarakatan yang produk utamanya adalah penyelenggaraan jasa pendidikan juga sangat memerlukan SDM yang kompeten sesuai bidangnya, apalagi dengan adanya persyaratan kesehatan EPSBED maka peran SDM menjadi sangat vital Pada tahun 2008 semester 1 data pegawai sejumlah 232 Orang yang terdiri dari Pegawai edukatif dan pegawai non edukatif , sedangkan jumlah mahasiswa baru tahun 2006 sebanyak 3103 orang dan tahun 2007 berjumlah 2.149 orang , angka ini menunjukkan penurunan dikarenakan untuk UNIPA Surabaya mulai tahun 2007 menyesuaikan rasio antara jumlah mahasiswa dibandingkan dengan tenaga edukatif agar semakin sehat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah- disebutkan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas Pegawai?
2. Faktor-faktor apa yang paling dominan- mempengaruhi produktifitas Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah.:

1. Untuk mengetahui :Faktor-faktor apa saja yang mendorong produkntbas Pegawai ?
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas Pegawai ?

L4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan :

- a. sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan lembaga dalam usaha meningkatkan produktifitas pegawainya.
- b. sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan merekrut pegawai baru.

- c. sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengusahakan suasana yang mendorong produktifitas pegawainya sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mempertahankan produktifitas pegawainya

BAB II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu

Penelitian yang terkait dengan produktifitas kerja telah banyak dilakukan seperti yang dilakukan oleh: Eka Lusiana (2005) mengadakan penelitian tentang Hubungan antara prestasi kerja dengan loyalitas kerja Karyawan PT Panca Puji Bangun Surabaya menghasikan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan prestasi kerja.

Etiku Rusdiana , 2005; mengadakan penelitian tentang Hubungan antara Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT Panca Puji Bangun Surabaya, menghasikan bahwa ada Hubungan antara Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan.

Etiku Rusdiana , 2005; mengadakan penelitian tentang Hubungan antara Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT Panca Puji Bangun Surabaya, menghasikan bahwa ada Hubungan antara Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan.

Is Husdarta,dkk; 2005; mengadakan penelitian tentang Faktor-faktor Strategi yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pendidikan Jasmani, menghasikan bahwa Faktor-faktor Strategi pembelajaran berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru .

Veranika (2007) mengadakan penelitian tentang Hubungan antara loyalitas dengan prestasi kerja Karyawan di CV Gotong royong Sidoarjo menghasikan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubuiguan antara loyalitas dengan prestasi kerja Karyawan di CV Gotong royong Sidoarjo.

Wandy (2007) mengadakan penelitian tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja di unit Rawat inap RSJ Dadi Makasar menghasikan bahwa ada beberapa faktor terkait dengan beban kerja antara lain yaitu waktu kerja

Budi Cahyono (2008) mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan PT Batik Keris Sukoharjo Jawa Tengah, menghasikan bahwa ada Pengaruh Pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan

Imam Utama Kadassah; 2008; mengadakan penelitian tentang Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas kerja Karyawan PT XYZ Pekan Baru, menghasikan bahwa ada Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas kerja Karyawan

2.2. Tclaah Pustaka

1. Produkrfifitas kerja

Produklifitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawandalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Suprihanto (1992; 1) Produktifitas kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misal standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan terlebih dahulu (kesepakatan bersama).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas kerja adalah:

1. Motivasi kerja, merupakan faktor pendorong orang untuk bertindak/ melakukan Abtahan Maslow mencetuskan teori motivasi Maslow yang menggariskan Hierarki Kebutuhan manusia yang terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologi yaitu kebutuhan pokok manusia secara fisik (makan, muntim, perlindungan fisik, biologis, dsb).
 - b. Kebutuhan Rasa Aman yaitu kebutuhan akan perindugam terhadap ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan Rasa Memiliki: kebutuhan untuk diterima oleh kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
 - d. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kbutuhan untuk mengekpresikan kemampuannya, dihargai.
- 3. Gaya Kepemimpinan**, merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu
- 3. Kemampuan Individu**, dapat merupakan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan atau dapat dikatakan sebagai kecakapan yang dimiliki seseorang yang perlu dikembangkan (Docker. 1990:162). Kemampuan Individu dapat dipengaruhi oleh:
- a. Pendidikan (formal dan informal, pelatihan termasuk lama masa kerja)
 - b. Leadership, yaitu kemampuan dalam memimpin dan toleransi dengan teman sekerja.
 - c. *Stall in dealing with a people* yaitu kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerja.
 - d. Kemanpuan untuk menganalisis suatu masalah atau pekerjaan.

Ada pendapat lainnya factor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja seperti:

1. Semangat kerja
2. Hubungan yg harmonis
3. Kerjasama
4. Kegairahan
5. Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan

Pengukuran Produktifitas Kerja

Hasil dari Prestasi kerja meliputi:

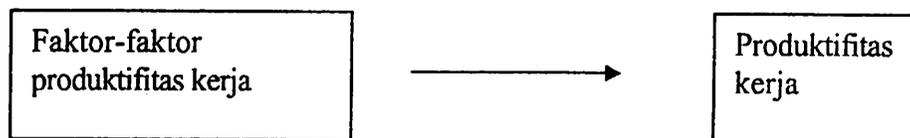
- a. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketrampilan ketelitian dan kerapian kerja.
- b. Kuantitas kerja, dapat dilihat dari output yang dapat difaasikan oleh mdividu dalam

- jangka waktu tertentu.
- c. Ketangguhan, dapat dilihat dari kepatuhan mengikuti perintah, inisiatif; ketepatan waktu dan kehadiran dalam bekerja.
- d. Sikap, merupakan perilaku seseorang dalam perusahaan dan teman sekerjanya.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berikut ini skema tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai:



Gambar .1 Kerangka konseptual

3.2. Hipotesis

Peneliti tidak melakukan hipotesis pada penelitian ini, karena yang diteliti tentang masalah sosial dan menggunakan analisis kualitatif/ non statistic atau penelitian deskriptif, yang tujuan utamanya bukan menguji hipotesis tetapi untuk menganalisis data kualitatif untuk disusun dan diklasifikasikan sehingga bisa memberikan suatu gambaran seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai

BAB IV . METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non eksperimen yaitu penelitian yang mengambil data-data berdasarkan pendapat (hasil angket) menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Yang tujuannya untuk menganalisis seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai

4.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

4.2.1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sebanyak 252 Orang Pegawai UNIPA Surabaya, dari semua kelompok yang terdiri dari tenaga edukatif dan tenaga administrasi.

4.2.2. Sampel

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai UNIPA Surabaya sebanyak 89 Orang dari berbagai status kepegawaian yang terdiri :Karyawan kontrak, Karyawan tetap, DosenDPk, Dosen tetap Yayasan

4.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan). Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* karena yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah pendapat dari pegawai dari beberapa kelompok yang ada sebanyak 30 % dari jumlah Pegawai UNIPA Surabaya untuk semua kelompok.

4.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

4.3.1. Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor faktor yang mendorong produktifitas kerja pegawai.

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini faktor faktor yang mendorong produktifitas kerja pegawai yang diperoleh dari jawaban atas angket yang diberikan kepada responden dengan memilih option yang telah disediakan, yang meliputi:

- a. Semangat kerja yang diukur dengan keaktifan pegawai pada jam kerja, disiplin kerja, tanggung jawab terhadap tugas
- b. Hubungan dengan teman kerja baik sejawat maupun atasan, berupa kerja sama dalam tim dan penilaian atasan
- c. *Kerjasama dengan teman kerja* baik sejawat maupun atasan dalam melakukan pekerjaan
- d. Kegairahan atau perasaan senang/ interest dalam menyelesaikan suatu tugas/ pekerjaan kantor
- e. Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan/peralatan kerja dengan baik.
- f. Menghasilkan pekerjaan

4.4. Instrumen Penelitian

4.4.1. Alat Pengumpulan Data yang digunakan adalah kuesioner/ angket yang berisi tentang unsure-unsur variable yang diteliti dengan option jawaban yang telah ditentukan

4.5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan metode kualitatif dengan prosentase hasil data penelitian untuk setiap variable yang telah ditentukan. Rumus yang digunakan untuk menghitung adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Hasil hitungan setiap variabel

n = nilai dari responden setiap variabel

N = nilai absolut/ Ideal

Dari Hasil Skore jawaban maka dibuat criteria

4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

4.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai UNIPA Surabaya di semua kampus (kampus I Jl. Ngagel Dadi dan Kampus II Jl Dukuh Menanggal).

4.6.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September – Nopember 2009

BAB V. HASIL PENELITIAN

5. Hasil Angket

Dari hasil angket yang diperoleh dari responden sbb:

Tabel 5.1
Hasil Anklisis data

No	Faktor-faktor	No item	Rata-rata
1.	Semangat kerja	1 - 4	0.84
2.	Hubungan yg harmonis	5 - 6	0.82
3.	Kerjasama	7 - 9	0.75
4.	Kegairahan	10 - 26	0.79
5.	Kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan	27 - 35	0.76
	Rata - rata		0.79

Sumber : hasil analisis data

Dari hasil angket kepada pegawai UNIPA Surabaya dapat di ketahui bahwa:

1. Para Pegawai yang bekerja di UNIPA Surabaya mempunyai semangat kerja yang tinggi sebesar 84% hal tersebut sangat baik untuk diajak kerjasama dalam memajukan institusi.
2. Pegawai yang bekerja di UNIPA Surabaya memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pegawai maupun dengan atasan (82%) hal tersebut merupakan salah satu factor yang sangat penting didalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang sehat. Apabila mempunyai lingkungan kerja yang sehat akan membuat orang yang bekerja di dalamnya menjadi lebih nyaman. Dan ini menyebabkan orang lebih giat bekerja.
3. Pegawai yang bekerja di UNIPA Surabaya mempunyai kerjasama sebagai suatu tim kerja (*team work*) yang baik dalam menjalankan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (sebesar 75 %).

Walaupun persentasenya paling kecil diantara factor yang lain Kerja sama merupakan salah satu factor yang sangat penting didalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan UNIPA Surabaya seperti yang tertuang di dalam Visi dan Misi .

4. Pegawai yang bekerja di UNIPA Surabaya memiliki suatu kegairahan terkait dengan pekerjaan yang tinggi 79 %, hal ini perlu dipertahankan agar dalam pelaksanaan setiap pekerjaan menjadi lancar.
5. Pegawai yang bekerja di UNIPA Surabaya memiliki kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan 76% ini menunjukkan kemampuan yang tinggi, tetapi agar pegawai tidak merasa cepat bosan perlu dikenalkan dengan peralatan baru, jika perlu diajak studi banding ke instansi lain yang lebih maju agar mereka mempunyai kemauan untuk berkembang.

Dari factor-faktor yang terdiri dari semangat kerja, hubungan yang harmonis, kerjasama, kegairahan dan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan dan apabila dihitung rata-ratanya diperoleh hasil 0,79% menurut criteria menunjukkan pengaruh yang tinggi , sedangkan sebesar 0,21 dipengaruhi oleh factor, lain seperti: Faktor kondisi fisiologi pegawai, kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk berkembang, adanya standart operation procedure (SOP) untuk setiap kegiatan dll

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil analisa data dapatlah diambil simpulan sbb:

1. Factor-faktor yang terdiri dari semangat kerja, hubungan yang harmonis, kerjasama, kegairahan dan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan mempengaruhi terhadap produktifitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil nanalisa data rata-ratanya diperoleh hasil 0,79% menurut criteria menunjukkan pangaruh yang tinggi , sedangkan sebesar 0,21 dipengaruhi oleh factor lain seperti: Faktor keluarga, kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk berkembang, adanya standart operation procedure (SOP) untuk setiap kegiatan.
2. Dari factor-faktor yang terdiri dari semangat kerja, hubungan yang harmonis, kerjasama, kegairahan dan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan pekerjaan, ternyata Semangat kerja menunjukkan hasil yang tertinggi yaitu sebesar 84% dibandingkan dengan factor yang lain.semangat kerja merupakan hal yang perlu terus dipelihara dan ditingkatkan, karena dengan semangat yang tinggi dapat menjadi factor penentu keberhasilan kerja dan siap .emhadapi kesulitan dan tantangan kerja

B. SARAN

Saran yang diajukan sbb:

1. Pada dasarnya sebagian besar pegawai UNIPA Surabaya memiliki dasar factor-faktor

yang mempengaruhi produktifitas kerja, hanya perlu lagi penggalian potensi dari para pegawai secara efektif.

2. Perlu adanya pengendalian intern dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Adanya azas kekeluargaan yang diterapkan di lingkungan lembaga sering menimbulkan kebijakan- kebijakan baru yang kadang-kadang tidak sesuai aturan (penguasaannya tidak sama untuk masing-masing individu)
4. Pembinaan job deskripsi pekerjaan dan pelaksanaannya.
5. Perlu diadakan evaluasi kerja di setiap unit secara berkala dan ada tindak lanjut dari kegiatan tersebut.
6. Perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai secara berkala.
7. Pihak lembaga sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemenuhan kebutuhan dari para pegawai baik dari segi material (balas jasa, peralatan dan perlengkapan pekerjaan/ hardware) maupun segi non materiil seperti penghargaan terhadap pegawai lama dan baru, sesuai kontribusinya terhadap lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkuncoro, 2001; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga , Jakarta
- Bambang Widodo & Herman Julianto; 1991; *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; Rineka Cipta, Bandung
- Budi Cahyono; 2008; *Pengaruh Pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap produktifitas kerja Karyawan PT Batik Keris Sukoharjo Jawa Tengah*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Etiku Rusdiana , 2005; *Hubungan antara Prestasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT Panca Puji Bangun Surabaya*, Skripsi, STIESIA Surabaya
- Imam Utama Kadassah; 2008; *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas kerja Karyawan PT XYZ Pekan Baru*, Indoskripsi
- Is Husdarta,dkk; 2005; *Faktor-faktor Strategi yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Guru pendidikan Jasmani*, UPI Jakarta(<http://lppm.upi.com/penelitian/index.php?lemlit=detil&id=59>)
- Sujak; 1990; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung
- Suprihanto; 1992; *Produktifitas Kerja pada organisasi*, Rineka Cipta, Bandung
- Venarika Dewi, 2007, *Hubungan antara Loyalitas dengan Prestasi kerja karyawan di CV*

Gotong Royong Sidoarjo, Skripsi, UN IPA Surabaya

Wendy; 2007; *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan beban kerja di Unit Rawat Inap RSJ Dadi makmur Sen.arang*, Jurnal penelitian, Universitas Negeri Semarang