

Comparative Study of the Productivity of Workers with Disabilities and Non-Disabilities at PT. United Farmatic Indonesia ***[Study Komparasi Produktivitas Pekerja Disabilitas dan Non-Disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia]***

Hadi Praseno¹⁾, Kumara Adji Kusuma ^{*,2)}

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether there are differences in the productivity of workers with disabilities and non-disabilities at PT. United Farmatic Indonesia. This research uses a quantitative approach. Sampling in this study used a proportional random sampling technique, with a total of 120 employees with disabilities and non-disabilities in the production department. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. Data processing in this study used the SPSS 22 (Statistical Program for the Social Sciences) software program. The results of the study show that: there is no significant difference in the level of productivity of workers with disabilities and non-disabilities. The productivity of disabled workers is higher than non-disabled workers as indicated by the productivity value of the non-disabled respondent group of 39.16 while that of the disabled respondent group is 39.59.*

Keywords - Work Productivity, Workers with Disabilities and Non-Disabilities

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik proportional random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 120 karyawan disabilitas dan non disabilitas di bagian produksi. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang di distribusikan melalui angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 22 (Statistical Program For the Social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: tidak terdapat perbedaan secara signifikan tingkat produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas. Produktivitas pekerja disabilitas lebih tinggi dari pekerja non disabilitas yang ditunjukkan dengan nilai produktivitas kelompok responden non disabilitas sebesar 39,16 sedangkan kelompok responden disabilitas sebesar 39,59.*

Kata Kunci - Produktivitas Kerja, Pekerja Disabilitas dan Non-Disabilitas

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

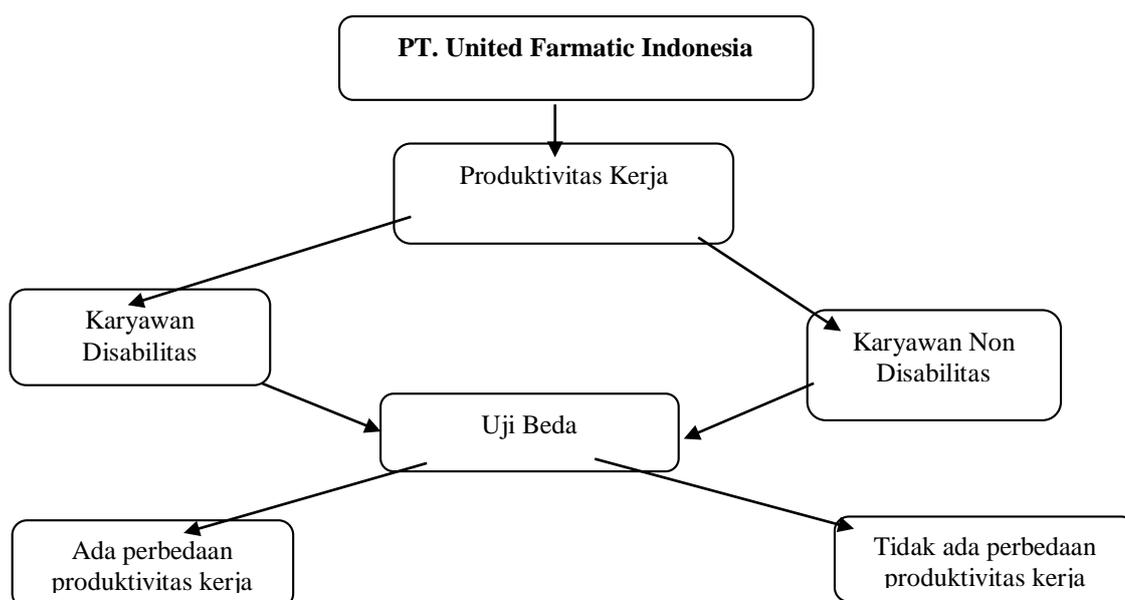
Efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya dibutuhkan untuk dapat meningkatkan pencapaian kinerja agar dapat memenuhi tujuan tersebut dan mempertahankan tujuan perusahaan [1].

Produktivitas kerja karyawan merupakan topik yang menjadi perbincangan hangat dan terus menerus dalam dunia bisnis. Bagi bisnis yang merencanakan kesulitan sumber daya manusia, masalah produktivitas juga menjadi perhatian strategis [2]. Peningkatan produktivitas dari tenaga kerja akan membantu organisasi berkembang dalam lingkungan yang kompetitif saat ini. Karena efektivitas kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi menentukan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, maka upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat [3].

Di Indonesia, penyandang disabilitas diperlakukan setara dengan penduduk lainnya. Hal ini tercakup dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Republik Indonesia, yang mengatur tentang penyandang disabilitas [4]. Undang-undang ini menjelaskan bagaimana individu dengan disabilitas diberikan kesempatan yang sama untuk memanfaatkan potensi mereka dalam semua aspek kehidupan bermasyarakat dan pemerintahan. Hal ini menyiratkan bahwa individu dengan disabilitas dapat terus mengambil bagian dalam semua kegiatan pemerintahan dan masyarakat setempat [5]. Selain itu, penyandang disabilitas juga berhak untuk menggunakan layanan publik yang telah dibuat secara khusus untuk meningkatkan mobilitas mereka.

Hubungan antara akomodasi di tempat kerja bagi penyandang disabilitas dan penyandang disabilitas dalam angkatan kerja telah diteliti oleh sejumlah peneliti. Menurut temuan studi sebelumnya, meskipun telah ada beberapa peningkatan antara tahun 2016 dan 2020 dalam implementasi hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas, namun hal itu belum mencapai potensi penuhnya karena sejumlah faktor, termasuk yang terkait dengan hukum, penegakan hukum, masyarakat, dan budaya [6]. Studi akademisi lainnya menunjukkan bahwa penyandang disabilitas berusaha mengembangkan keterampilan sosial mereka selain memenuhi kebutuhan dasar mereka. Penyandang disabilitas yang bekerja dapat berpartisipasi penuh dalam masyarakat dengan memperluas jaringan sosial mereka, mengembangkan keterampilan sosial mereka, mendapatkan kemandirian, dan memainkan berbagai peran sosial. Sebagai sarana eksistensi diri, penyandang disabilitas juga berusaha untuk memenuhi keinginan mereka untuk diterima dan diakui [7]. Para peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian, dan hasilnya mendukung penerapan kebijakan kuota satu persen bagi penyandang disabilitas untuk organisasi dengan jumlah karyawan lebih dari 100 orang. Hal ini ditunjukkan dengan sedikitnya jumlah penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh organisasi publik dan komersial [8].

B. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

H₁: Terdapat perbedaan secara signifikan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia

H₀: Tidak terdapat perbedaan secara signifikan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia

II. METODE

D. Jenis Penelitian

Penelitian eksplanatori, atau penelitian yang menekankan pada hubungan antar variabel dan mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menyusun tesis ini [9]. Pengujian hipotesis yang dilakukan sesuai dengan apa yang digunakan dalam penelitian eksplanatori ini, yang juga dikenal sebagai penelitian pengujian hipotesis (Testing study). Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dalam penelitian eksplanatori untuk melihat bagaimana variabel-variabel dalam penelitian ini mempengaruhi perbandingan produktivitas pekerja difabel dan non-difabel di PT United Farmatic Indonesia [10].

Jika semua komponen dari topik penelitian diperiksa, penelitian populasi dianggap terdiri dari seluruh subjek penelitian. Istilah "populasi" mengacu pada keseluruhan kelompok orang yang terlibat dalam sebuah penelitian dan yang nantinya akan digunakan untuk membuat generalisasi [11]. Generalisasi adalah proses membuat penilaian tentang kelompok orang yang lebih besar dengan menggunakan informasi dari kelompok orang yang lebih kecil. Karyawan di PT United Farmatic Indonesia yang memiliki disabilitas dan karyawan yang tidak memiliki disabilitas, yang masing-masing berjumlah 60 orang, menjadi populasi dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel secara acak proporsional digunakan dalam metode pengambilan sampel ini. Untuk menghasilkan sampel yang representatif, teknik proporsional random sampling memilih subjek dari setiap strata atau wilayah dengan jumlah yang diperhitungkan sama atau seimbang dengan jumlah subjek dalam setiap strata atau wilayah [12]. Karyawan dengan dan tanpa disabilitas di bagian produksi PT United Farmatic Indonesia menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini.

E. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan jawaban kuesioner produktivitas tenaga kerja karyawan yang diberikan oleh responden yang dapat diukur. Metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang mengajukan serangkaian pertanyaan atau membuat serangkaian pernyataan kepada responden mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan di PT United Farmatic Indonesia.

F. Teknik Analisis Data

Tindakan mengubah data yang terkumpul menjadi informasi yang mudah dipahami dan berguna untuk memecahkan masalah dalam sebuah penelitian dikenal sebagai analisis data. Perangkat lunak dari SPSS versi 2 digunakan untuk analisis data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

G. Uji Validitas

Uji validitas digunakan di PT United Farmatic Indonesia untuk menentukan validitas dari setiap instrumen dalam produktivitas yang berbeda dari pekerja penyandang disabilitas dan non-disabilitas. Uji ini memiliki nilai kritis 0.2521 dan tingkat signifikan $DF = n-1$ sebesar 0.05 (5%). Jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih tinggi dari nilai kritis $r [10]$, maka instrumen tersebut dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas untuk Karyawan Disabilitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	p-value	Keterangan
Produktivitas	X ₁	0,551	0,2521	0,000	Valid
	X ₂	0,589	0,2521	0,000	Valid
	X ₃	0,665	0,2521	0,000	Valid
	X ₄	0,542	0,2521	0,000	Valid
	X ₅	0,560	0,2521	0,000	Valid
	X ₆	0,609	0,2521	0,000	Valid
	X ₇	0,364	0,2521	0,004	Valid
	X ₈	0,482	0,2521	0,000	Valid
	X ₉	0,504	0,2521	0,000	Valid
	X ₁₀	0,537	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Karena telah diketahui bahwa nilai koefisien melebihi nilai kritis atau tabel pada taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja penyandang disabilitas di PT United Farmatic Indonesia adalah valid. Oleh karena itu, produktivitas pekerja penyandang disabilitas di PT United Farmatic Indonesia dapat dijelaskan oleh semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas untuk Karyawan Non Disabilitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	p-value	Keterangan
Produktivitas	X ₁	0,791	0,2521	0,000	Valid
	X ₂	0,492	0,2521	0,000	Valid
	X ₃	0,729	0,2521	0,000	Valid
	X ₄	0,807	0,2521	0,000	Valid
	X ₅	0,703	0,2521	0,000	Valid
	X ₆	0,697	0,2521	0,000	Valid
	X ₇	0,694	0,2521	0,000	Valid
	X ₈	0,823	0,2521	0,000	Valid
	X ₉	0,873	0,2521	0,000	Valid
	X ₁₀	0,705	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Karena telah diketahui bahwa nilai koefisien melebihi nilai kritis atau tabel pada taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan non-disabilitas di PT United Farmatic Indonesia adalah valid. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja non-disabilitas di PT United Farmatic Indonesia dapat dijelaskan oleh semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

H. Uji Reliabilitas

Alat untuk menilai kuesioner yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah uji reliabilitas. berbeda. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu kuesioner lebih tinggi dari 0,60 [10], maka kuesioner tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Disabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Produktivits	0,730	Reliabel

Sumber: data primer, diolah (2023)

Koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang mengindikasikan bahwa seluruh faktor produktivitas karyawan difabel di PT United Farmatic Indonesia yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan berdasarkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Produktivits	0,902	Reliabel

Sumber: data primer, diolah (2023)

Koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang mengindikasikan bahwa semua variabel produktivitas pekerja non-disabilitas yang digunakan dalam penelitian ini di PT United Farmatic Indonesia dapat dipercaya berdasarkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 5. Responden Karyawan Disabilitas Produktivitas Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{1.1}	10	16,7	33	55,0	10	16,7	7	11,7	0	0	3,77
X _{1.2}	14	23,3	30	50,0	12	20,0	4	6,7	0	0	3,90
X _{1.3}	11	18,3	33	55,0	12	20,0	3	5,0	1	1,7	3,83
X _{1.4}	12	20,0	37	61,7	8	13,3	3	5,0	0	0	3,97
X _{1.5}	8	13,3	37	6,7	14	23,3	1	1,7	0	0	3,87
X _{1.6}	18	30,0	32	53,3	7	11,7	3	5,0	0	0	4,08
X _{1.7}	25	41,7	26	43,3	8	12,3	1	1,7	0	0	4,25
X _{1.8}	12	20,0	40	66,7	8	12,3	0	0	0	0	4,07
X _{1.9}	13	21,7	33	55,0	10	16,7	3	5,0	1	1,7	3,90
X _{1.10}	14	23,3	31	51,7	13	21,7	2	3,3	0	0	3,95
Rata-Rata Produktivitas Kerja											3,96

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Untuk X_{1.1}, kami ingin pendapat Anda mengenai beberapa baris mengenai "menguasai bidang pekerjaan yang saya lakukan." Berdasarkan Tabel 4.10, sebanyak 10 karyawan (16,7%) menyatakan sangat setuju, 33 karyawan (55,0%) menyatakan setuju, 10 karyawan (16,7%) menyatakan netral, dan 7 karyawan (11,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,77 (sangat tinggi). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan saya saat ini adalah orang-orang yang profesional di bidangnya.

Pada Pertanyaan X_{1.2}, Anda diminta untuk menilai seberapa benar kontribusi Anda membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menempatkan diri mereka pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,90. Sebanyak 14 karyawan (atau 23,3%) menyatakan sangat setuju, 30 karyawan (atau 50%) menyatakan setuju, 12 karyawan (20%) menyatakan netral, dan 4 karyawan (6,7%) menyatakan tidak setuju. Angka-angka ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh karyawan telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menanggapi pernyataan, "Karyawan diharapkan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas setinggi mungkin," X_{1.3} meminta pendapat mereka. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa persentase karyawan yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut berkisar antara 11 (18,3%) hingga 33 (55,0%), persentase karyawan yang netral dengan pernyataan tersebut berkisar antara 12 (20,0%) hingga 13 (25,0%), dan persentase karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut berkisar antara 3 (5,0%) hingga 1 responden (1,7%). Nilai rata-rata adalah 3,83, yang berarti baik. Berdasarkan temuan ini, jelas bahwa karyawan perlu memberikan upaya terbaik mereka setiap saat.

Item X_{1.4} meminta responden untuk memberikan tanggapan mengenai apakah mereka merasa terbebani dengan beban kerja rekan kerja dan apakah mereka menahan diri untuk tidak mengeluh. Berdasarkan Tabel 4.10, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 12 karyawan (20,0%) hingga 37 karyawan (61,7%), sedangkan jumlah responden yang menyatakan netral berkisar antara 8 karyawan (13,3%) hingga 3 karyawan (5,0%), dengan nilai rata-rata 3,97 yang termasuk dalam kategori "baik". Temuan ini menunjukkan bahwa mereka tidak mengeluhkan beban kerja yang menjadi kewajiban karyawan dan tidak merasa terbebani olehnya.

Item X1.5 meminta responden untuk mengomentari pernyataan bahwa karyawan bersedia untuk mengambil lebih banyak pekerjaan di luar jam kerja jika diperlukan. Berdasarkan Tabel 4.10, rata-rata tingkat jawaban adalah 3,87, yang termasuk dalam kelompok tinggi. Dari responden, 8 karyawan atau 13,3% menyatakan sangat setuju, 37 karyawan atau 61,7% menyatakan setuju, 14 karyawan atau 23,3% menyatakan netral, dan 1 karyawan atau 1,7% menyatakan tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan terbuka untuk menerima lebih banyak pekerjaan di luar jam kerja reguler jika diperlukan.

Tanggapan terhadap pernyataan bahwa pekerjaan responden saat ini melibatkan pemikiran dan memiliki masalah ditanyakan pada item X1.6. Berdasarkan Tabel 4.10, rata-rata tingkat tanggapan adalah 4,08, yang termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan sangat setuju diungkapkan oleh 18 pekerja, atau 30,0%, 32 pekerja, atau 53,3%, 7 pekerja, atau 11,7%, dan sebanyak 3 pekerja, atau 5,0%. Temuan ini menunjukkan bahwa posisi saat ini membutuhkan usaha mental dan hambatan ketika melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja merupakan topik pembahasan untuk item X1.7. Berdasarkan Tabel 4.10, sebanyak 25 karyawan (41,7%) menyatakan sangat setuju, 26 karyawan (43,3%) menyatakan setuju, 8 karyawan (13,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 4,25 (tinggi). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa para pekerja menaati jadwal kerja.

Pekerja selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Item X1.8) Mohon komentar. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa antara 12 sampai 40 karyawan (antara 20 sampai 66,7%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 8 karyawan (13,3%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4,07 yang termasuk dalam kisaran tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pada X1.9, kami menanyakan pendapat Anda mengenai berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan tertentu sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel 4.10, sebanyak 13 (21,7%) hingga 33 (55,0%) karyawan menyatakan sangat setuju, 10 (16,7%) hingga 3 (5,0%) karyawan menyatakan setuju, dan 1 (1,7%) karyawan, dengan nilai rata-rata 3,90, menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas masih dalam parameter yang wajar.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebanyak 14 (atau 23,3% dari sampel) responden menyatakan sangat setuju, 13 (21,7%) responden menyatakan setuju, 13 (21,7%) responden menyatakan ragu-ragu, dan 2 (3,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,95 (termasuk dalam rentang yang baik). Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja menghargai efisiensi dan ketepatan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel produktivitas kerja sebesar 3,96 yang termasuk dalam kriteria tinggi, maka produktivitas kerja karyawan penyandang disabilitas di PT United Farmatic Indonesia saat ini dinilai sudah memenuhi standar yang tinggi.

Tabel 6. Responden Karyawan Non Disabilitas Produktivitas Kerja

Item	Jawaban Responden								Rata-Rata		
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{1.1}	16	26,7	24	40,0	16	26,7	4	6,7	0	0	3,87
X _{1.2}	7	11,7	29	48,3	20	33,3	4	6,7	0	0	3,65
X _{1.3}	11	18,3	30	50,0	16	26,7	3	5,0	0	0	3,82
X _{1.4}	18	30,0	29	40,3	11	18,3	2	3,3	0	0	4,05
X _{1.5}	18	30,0	25	41,7	14	23,3	3	5,0	0	0	3,97
X _{1.6}	16	26,7	28	46,7	11	18,3	5	8,3	0	0	3,92
X _{1.7}	18	30,0	29	48,3	9	15,0	4	6,7	0	0	4,02
X _{1.8}	18	30,0	28	46,7	11	18,3	3	5,0	0	0	4,02
X _{1.9}	18	30,0	30	50,0	10	16,7	2	3,3	0	0	4,07
X _{1.10}	13	21,7	28	46,7	11	18,3	8	13,3	0	0	3,77
Rata-Rata Produktivitas Kerja											3,92

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Dalam Kuesioner Item X1.1, Anda akan ditanyai bagaimana perasaan Anda tentang pernyataan tentang "menguasai bidang pekerjaan yang saya lakukan." Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari sampel 100 pekerja, 26,7% (atau 16) menyatakan sangat setuju, 40,0% (atau 24) menyatakan ragu-ragu, dan 6,7% (atau 4) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Oleh karena itu, para pekerja dianggap sebagai spesialis dalam pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

Pada X1.2, Anda akan diminta untuk menilai seberapa benar bahwa hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menempatkan diri mereka pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,65. Tujuh karyawan, atau 11,7%, menyatakan sangat setuju, 29 karyawan, atau 48,3%, 20 karyawan, atau 33,3% menyatakan setuju, dan 4 karyawan, atau 6,7% menyatakan sangat tidak setuju. Angka-angka ini

menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan karyawan telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tanggapan terhadap pernyataan bahwa karyawan harus mencapai hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan fokus dari item X1.3. Berdasarkan Tabel 4.11, persentase responden yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 11 karyawan (18,3%) hingga 30 karyawan (50%) dan yang menyatakan netral atau tidak setuju berkisar antara 16 karyawan (20%) hingga 3 karyawan (5,0%), dengan nilai rata-rata 3,82 yang masuk dalam kategori "baik". Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan harus memberikan hasil yang terbaik dalam melaksanakan tugas.

Pada X1.4, kami menanyakan apakah responden merasa terlalu banyak bekerja oleh rekan kerja mereka dan apakah mereka menyuarakan ketidakpuasan mereka atau tidak. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari karyawan yang disurvei, 18,0% menyatakan sangat setuju, 48,3% setuju, 11,3% acuh tak acuh, dan 3,3% tidak setuju; nilai rata-rata adalah 4,05, menempatkan hasil survei dalam kategori "baik". Penelitian ini menunjukkan bahwa mereka tidak meratapi tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Pekerja bersedia mengambil jam kerja tambahan di luar jam kerja normal jika diperlukan adalah pernyataan yang ditanyakan dalam X1.5. Sebanyak 18 karyawan (30,0%) menjawab "sangat setuju", 14 karyawan (23,3%) menjawab "netral", dan 3 karyawan (5,0%) menjawab "tidak setuju", dengan skor rata-rata 3,97 (tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia meluangkan waktu ekstra di luar jam kerja normal jika diminta.

Pada item X1.6, responden ditanyai seberapa benar bahwa posisi mereka saat ini mengharuskan mereka untuk berpikir kritis dan memberi mereka tantangan. Berdasarkan data pada Tabel 4.11, sebanyak 16 pekerja (26,7%) menyatakan sangat setuju, 28 pekerja (46,7%) menyatakan setuju, 11 pekerja (18,3%) menyatakan tidak setuju, dan 5 pekerja (8,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,92 (tinggi). Hasil ini menunjukkan perlunya kemampuan berpikir kritis dan kesulitan yang unik di tempat kerja saat ini.

Komentar mengenai pekerja yang datang ke tempat kerja tepat waktu ditanyakan dalam Pertanyaan X1.7. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa persentase pekerja yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut berkisar antara 30,0% hingga 48,3%, sedangkan persentase pekerja yang netral terhadap pernyataan tersebut berkisar antara 15,0% hingga 6,7%, dengan nilai rata-rata 4,02 (tinggi). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa para pekerja mematuhi jadwal kerja.

Responden diminta untuk memberikan pendapatnya mengenai pernyataan berikut ini: "Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka." (Item X1.8). Tabel 4.11 menunjukkan bahwa 18 orang (30%) hingga 28 orang (46,7% responden) menyatakan sangat setuju, sedangkan 11 orang (18,3% responden) hingga 3 orang (5,0%) menyatakan tidak setuju. Ada 18 orang yang mengatakan "sangat setuju", dengan rata-rata 4,02. Para pekerja, dengan demikian, selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pada X1.9, kami menanyakan pendapat Anda mengenai berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan norma yang telah ditetapkan. Pada Tabel 4.11, persentase yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 18% hingga 30%, yang menyatakan setuju antara 30% hingga 50%, yang menyatakan netral antara 10% hingga 16%, dan yang menyatakan tidak setuju antara 2% hingga 3%, dengan nilai rata-rata 4,07, sehingga masuk dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas masih dapat dikelola.

Berdasarkan Tabel 4.11, sebanyak 13 pekerja (21,7% responden) menyatakan sangat setuju, 28 pekerja (46,7% responden) menyatakan setuju, 8 pekerja (13,3% responden) menyatakan ragu-ragu, 11 pekerja (18,3% responden) menyatakan netral, dan 8 pekerja (13,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,77 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja menghargai efisiensi dan ketepatan dalam pekerjaan mereka.

Produktivitas karyawan non-disabilitas di PT United Farmatic Indonesia saat ini termasuk dalam kriteria tinggi berdasarkan nilai rata-rata variabel produktivitas kerja, yaitu rata-rata 3,92.

I. Hasil Penelitian (Uji Beda)

Untuk memastikan apakah rata-rata dari dua sampel yang tidak berhubungan berbeda, uji-t independen digunakan [13]. Perbedaan antara dua nilai rata-rata dibandingkan dengan kesalahan standar dari perbedaan antara rata-rata kedua sampel untuk melakukan uji-t [14].

Gambar 2. Hasil Uji parametrik Independent Sampel T Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Produktivitas	Equal variances assumed	5.878	.017	.469	118	.640	.450	.960	-1.451	2.351
	Equal variances not assumed			.469	103.841	.640	.450	.960	-1.453	2.353

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan uji hipotesis di atas, hasil uji beda dengan menggunakan Independent Sample T-Test yang dilakukan pada SPSS menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) equal variances assumed sebesar 0,640 > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan dengan dan tanpa disabilitas di PT United Farmatic Indonesia.

J. Deskripsi Karakteristik Responden

Survei yang disebarakan dapat dianalisis untuk mendapatkan wawasan tentang demografi populasi sampel. Enam puluh karyawan dengan dan tanpa disabilitas dari PT United Farmatic Indonesia (UFI) mengisi kuesioner, dan hasilnya dapat dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut ini adalah ringkasan karakteristik responden berdasarkan data yang terkumpul:

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden terdiri dari empat kelompok usia secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
23 tahun	15	25%	12	20%
24 - 35 tahun	32	53,33%	31	51,67%
36 – 40 tahun	11	18,33%	13	21,67%
>40 tahun	2	3,33%	4	6,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari 120 responden yaitu karyawan disabilitas dan non disabilitas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah berusia 24 – 35 tahun. Banyaknya usia tersebut menunjukkan sebagai karyawan memiliki usia yang produktif sehingga mendukung aktivitas operasional di perusahaan.

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden responden yang secara lengkap dapat dilihat pada Tabel di bawah.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Pria	22	36,67%	20	33,33%
Wanita	38	63,33%	40	66,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari Tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 120 responden menunjukkan bahwa karyawan disabilitas dan non disabilitas sebagian besar adalah wanita. Banyaknya karyawan wanita dikarenakan karyawan wanita bekerjanya lebih rapi, teliti, mudah diatur dan bertanggungjawab.

3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu SMP sampai pendidikan S1 secara lengkap dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
SMP	3	5%	2	3,33%
SMA	57	95%	39	65%
Sarjana (S1)	0	0%	19	31,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari 120 responden, mayoritas berpendidikan SMA, paling sedikit SMP, dan responden dengan disabilitas pendidikan hanya tamat SMA. Berdasarkan temuan ini, bisnis telah mulai mempekerjakan orang-orang dengan ijazah SMA yang juga memiliki pengalaman kerja.

4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok dan dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Disabilitas		Non disabilitas	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1 tahun – 5 tahun	44	73,33%	49	81,67%
6 tahun – 10 tahun	14	23,33%	10	16,67%
> 10 tahun	2	3,33%	1	1,67%
Jumlah	60	100%	60	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Menurut tabel yang disebutkan di atas, dari 120 responden, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan antara satu hingga lima tahun. Lamanya karyawan bertahan di perusahaan menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menginspirasi anggota staf untuk tetap bertahan.

K. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia. Hasil analisis dapat diartikan bahwa selama pencapaian produktivitas tenaga kerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia tidak memiliki perbedaan secara signifikan.

Produktivitas kerja adalah ukuran produksi yang efektif yang membandingkan output dengan input. Sementara input sering kali dibatasi pada tenaga kerja, output dinilai dalam bentuk dan nilai yang nyata [15]. Sudut pandang lain menyatakan bahwa kegunaan (efisiensi) dan hasil kegunaan (efektivitas) adalah dua komponen mendasar dari produktivitas. Kegunaan menjelaskan kuantitas sumber daya manusia dan alam yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil tertentu, sedangkan hasil kegunaan menggambarkan efek dari efektivitas hasil yang dicari.

Jumlah motivasi, kesempatan, pendidikan, atribut fisik karyawan, kepemimpinan, pengawasan, dan gaji, semuanya digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa produktif para pekerja. Berbeda dengan elemen eksternal seperti struktur gaji, insentif, teknologi, lingkungan kerja, dan pengawasan, faktor internal seperti motivasi, disiplin, bakat, dan tingkat stres. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif adalah salah satu variabel kunci yang mempengaruhi produktivitas seseorang di tempat kerja.

Berdasarkan dari pernyataan sumber yang terkait terutama Supervisor Produksi untuk perihal jam kerja, karyawan disabilitas maupun non disabilitas memiliki jam kerja yang sama yaitu 8 jam kerja. Untuk pembagian kerja dan efisiensi kerja di semua bagian produksi sama tidak dibedakan, contoh dalam kemas primer karyawan disabilitas dan non disabilitas dapat menyelesaikan produk sebanyak 1000 Pot krim dalam satu hari kemudian dikirimkan ke bagian kemas sekunder. Di bagian kemas sekunder juga sama semua karyawan disabilitas dan non

disabilitas dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Jadi, mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pengawas dengan tepat waktu dan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila terjadi masalah di produksi yang dilakukan oleh karyawan disabilitas atau non disabilitas semua harus bertanggungjawab untuk menyelesaikannya tanpa terkecuali. Perihal upah karyawan disabilitas dan non disabilitas semua disamakan sesuai UMR setempat. Begitu juga dengan data karakteristik responden yang telah disampaikan oleh pihak supervisor produksi bahwa:

Pertama, Berdasarkan dari data karakteristik Usia responden diketahui bahwa karyawan berusia 24-35 tahun memiliki usia produktif baik dari karyawan disabilitas maupun non disabilitas sehingga dapat mendukung aktivitas operasional di perusahaan. Dari wawancara penulis dengan supervisor produksi PT. United Farmatic Indonesia perihal “apakah produktivitas pekerja disabilitas lebih tinggi dari pekerja non disabilitas yang berdasarkan usia karyawan?”. Beliau menjawab bahwa produktivitas pekerja disabilitas dan non disabilitas berdasarkan usia tidak berbeda jauh, hanya ada beberapa orang disabilitas saja yang produktivitasnya lebih tinggi dari pekerja non disabilitas. Jadi, kesimpulannya untuk rata-rata pekerja disabilitas dan non disabilitas berdasarkan usia karyawan produktivitasnya hampir sama.

Kedua, berdasarkan data karakteristik jenis kelamin karyawan menunjukkan bahwa karyawan disabilitas dan non disabilitas sebagian besar adalah wanita. Banyaknya karyawan wanita dikarenakan karyawan bekerjanya lebih rapi, teliti, mudah diatur dan juga tanggungjawab. Karyawan wanita juga tidak kalah produktif dengan karyawan pria, mereka juga bisa bekerja dengan cepat walaupun dibawah tekanan dari atasan. Jadi, berdasarkan jenis kelamin disabilitas dan non disabilitas produktivitasnya tidak ada yang lebih tinggi semua sama karena di Perusahaan ini dituntut bekerja tim dengan pembagian tugas yang sudah diberikan kepada masing-masing karyawan, menurut sudut pandang dari supervisor produksi.

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa pendidikan SMP adalah yang paling sedikit dan SMA adalah yang paling banyak. Karena pendidikan yang dibutuhkan untuk pegawai dengan disabilitas hampir tidak mencapai tingkat SMA. Berdasarkan temuan ini, bisnis telah memilih kandidat dengan ijazah SMA dan pengalaman kerja. Tingkat pendidikan karyawan dapat memodernisasi pola pikir untuk memaksimalkan proses pencapaian kinerja selama bekerja untuk organisasi. Perihal apakah ada perbedaan berdasarkan Tingkat Pendidikan antara karyawan disabilitas dan non disabilitas. Tidak ada perbedaan, karena di dalam dunia kerja semua dinilai berdasarkan pengalaman dan kemampuan setiap individu, jadi walaupun ada karyawan tingkat pendidikannya tinggi belum tentu mereka bisa bekerja dengan lebih baik dari karyawan yang tingkat pendidikannya rendah, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lamanya karyawan dalam perusahaan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan sehingga memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Apakah ada perbedaan antara karyawan disabilitas dan non disabilitas berdasarkan masa kerja. Menurut Kepala Supervisor produksi perbedaannya tidak begitu jauh sama seperti produktivitas berdasarkan usia. Hanya ada beberapa karyawan saja yang produktivitasnya lebih tinggi karena sudah lama bekerja di perusahaan dan lebih berpengalaman, tetapi tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang kerjanya belum lama bisa memiliki kemampuan yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karena mereka mendapatkan motivasi dari karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan untuk menunjukkan kinerja yang baik

Jadi kesimpulan dari semua aspek tidak terdapat perbedaan produktivitas yang signifikan dari pekerja disabilitas dan non disabilitas di PT. United Farmatic Indonesia, dengan begitu menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sama dalam upaya mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil diskusi dan temuan studi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Jelas terlihat dari hasil analisis dan pernyataan dari pihak-pihak terkait bahwa tingkat produktivitas karyawan difabel dan non-difabel di PT United Farmatic Indonesia tidak berbeda secara nyata.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, baik dosen laki-laki maupun dosen perempuan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua, anggota keluarga, dan teman-teman yang telah membantu hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

REFERENSI

- [1] F. M. B. Tutumena, C. Kojo, and F. G. Worang, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado," *J. EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 2124–2133, 2018.
- [2] K. Dewi, K. Kunci, E. Kerja, and P. Karir, "Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran," *Among Makarti*, vol. 8, no. 16, pp. 55–64, 2015.
- [3] T. Cahyono, Sunit, A., "Penyandang Disabilitas: Menelisik Layanan Rehabilitasi Sosial Difabel pada Keluarga Miskin," *Media Inf. Penelit. Kesejaht. Sos.*, vol. 41, no. 3, pp. 239–254, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/mediainformasi/article/view/2257>.
- [4] R. P. A. Priamsari, "Hukum Yang Berkeadilan Bagi Penyandang Disabilitas," *Masal. Huk.*, vol. 48, no. 2, p. 215, 2019, doi: 10.14710/mmh.48.2.2019.215-223.
- [5] K. Hariyanti and H. Sukmana, "Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas di Kabupaten Sidoarjo," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 949–957, 2022, doi: 10.34007/jehss.v5i2.1333.
- [6] A. S. Pratiwi and E. Pujiastuti, "Pelaksanaan Pemberian Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas," vol. 6, no. 1, pp. 388–406, 2023.
- [7] S. Rahayu *et al.*, "Pelayanan publik bagi pemenuhan hak-hak disabilitas di kota yogyakarta," 2010.
- [8] K. Happy, A. Djahmur, and H. M. Djudi Mukzam, "Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)," *J. Adm. Bisnis (JAB)/Vol.*, vol. 28, no. 1, pp. 50–55, 2015.
- [9] S. A. Jati and P. E. Prasetyo, "Analisis Persepsi Pelaku UMKM Terhadap Kebijakan Redenominasi Rupiah di Kota Semarang," *Effic. Indones. J. Dev. Econ.*, vol. 1, no. 1, pp. 69–76, 2018, doi: 10.15294/efficient.v1i1.27222.
- [10] A. Firmanzah, D. Hamid, and M. Djudi, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 42, no. 2, pp. 1–9, 2017.
- [11] R. Susanti, "Sampling Dalam Penelitian Pendidikan," *J. Teknodik*, no. 16, pp. 187–208, 2019, doi: 10.32550/teknodik.v0i0.543.
- [12] A. Syahza and U. Riau, *Buku Metodologi Penelitian*, Edisi Revisi Tahun 2021, no. September. 2021.
- [13] Apriyono, "Jurnal Nomina / Volume Ii Nomor Ii / Tahun 2013 76 Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode," *J. NOMINA*, vol. II, pp. 76–96, 2013.
- [14] E. Putri and A. B. Dharma, "Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Bank Konvensional Dengan Bank Syariah," *Ris. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 1, no. 2, pp. 98–107, 2016, doi: 10.23917/reaksi.v1i2.2734.
- [15] A. Halim, "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan," *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 162–167, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.