

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN YOGA BAG'S TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh:

Nama : SYAH REZA PAHLEVI

NIM : 182010200374

Progam Studi Manajemen MSDM Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu
Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

Usaha mikro kecil dan menengah atau sering disebut UMKM merupakan unit usaha yang mempunyai peranan penting dalam menyumbang perkembangan dan pertumbuhan perekonomian negara. Tertulis pada UU Nomor 20 Tahun 2008 bahwa UMKM adalah perusahaan kecil yang di didirikan dan di kelola seorang atau golongan kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu. Adanya sektor UMKM juga dapat mengurangi tingkat pengangguran sebab angkatan tenaga kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja, dengan tumbuhnya usaha mikro dapat menjadi kesempatan untuk mendapat lapangan pekerjaan dan mendapatkan pendapatan sehingga UMKM mempunyai peranan strategis upaya pemerintah dalam menanggulangi peningkatan pengangguran dan masyarakat miskin di Indonesia. UMKM berperan mendorong lancarnya pertumbuhan perekonomian negara serta UMKM banyak berkontribusi pada pendapatan daerah maupun nasional. Rumah Produksi Yoga Bag's ini sebagai usaha yang bergerak dibidang kerajinan tas dengan misinya membangkitkan UKM, yang sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (Eko Hartono 2017) produktivitas karyawan adalah suatu perbandingan diantara keduanya yaitu output dan input, dimana output harus memiliki nilai tambah dan mempunyai keahlian melakukan pekerjaan yang lebih baik. Produktivitas kerja menjadi syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi tingkat persaingan usaha dan tingkat pendapatan perusahaan.

Pendahuluan

Gaji yang diterima setiap bulan dapat diunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan. Maka bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan didalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. (Heidjrahman dan Suad Husnan. 1992). Lingkungan kerja dimana suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992). Program pelayanan bagi karyawan yang didukung dengan perusahaan bisa membagikan kepuasan tersendiri guna karyawan, kemudian pada pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan bisa menganggap makin terjamin, sampai nilai kerja maupun produk yang dihasilkan juga akan terjamin. Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa program pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan.

Pendahuluan

Permasalahan yang dihadapi Rumah Produksi Yoga Bag's mengalami peningkatan dengan jumlah presentase 45,00% ditahun 2018 pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup tinggi dengan presentase 81,90%. Rumah Produksi Yoga Bag's ini awal mulai beroperasi pada tahun 2018 hingga sekarang, akan tetapi dipertengahan pada bulan Maret dan April pada tahun 2020 Rumah Produksi Yoga Bag's mengalami penurunan pada jumlah produksi tas dengan presentase 45,03% karena berdampak pademi Covid-19 masuk ke indonesia dan sementara jeda beroperasi, lalu Rumah Produksi Yoga Bag's tetap beroperasi dengan memproduksi masker. Pada bulan Mei awal mulai beroperasi lagi dengan memproduksi tas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan bagi karyawan yang berdampak terhadap produktivitas kerja ?

Tujuan Penelitian

Dari semua kajian yang telah dirumuskan masalah di atas, maka dibuatkanlah tujuan dari penelitian ini dan diketahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan secara bersama-sama bagi karyawan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Produksi Yoga Bag's di Desa Kalisampurno, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 50 karyawan dan sampel nya berjumlah 50 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.

Hasil & Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Diperoleh Nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Karena nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.511, kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.564 dan variabel program pelayanan (X_3) sebesar 0.513 sedangkan VIF untuk variabel gaji (X_1) sebesar 1.957, kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1.774 dan variabel program pelayanan (X_3) sebesar 1.951. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterskedastisitas

Hasil pengujian dapat dilihat bahwa pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil & Pembahasan

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penjelasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9.363 memiliki arti variabel gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan program pelayanan (X_3)
- Koefesien gaji (X_1) sebesar -0,031 atau bernilai negatif
- Koefeisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,118 atau bernilai positif
- Koefesien program pelayanan (X_3) sebesar 0,139 atau bernilai positif
- Standart error sebesar 1,808

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.363	1.808		5.179	<.001
	Gaji	-.031	.074	-.075	-.423	.675
	Lingkungan Kerja	-.118	.087	-.231	-1.360	.180
	Program Pelayanan	-.139	.091	-.272	-1.530	.133

Hasil & Pembahasan

C. Uji Hipotesis

1. Uji t

Disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : Diketahui nilai signifikan pengaruh gaji (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0.352 < 0.05$ serta nilai $t_{hitung} -0.941 > t_{tabel} 2.012$ maka disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel gaji (X_1) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Hipotesis kedua : Diketahui nilai signifikan pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0.017 < 0.05$ serta nilai $t_{hitung} 2.472 > t_{tabel} 2.012$ maka disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Hipotesis ketiga : Diketahui nilai signifikan pengaruh program pelayanan (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0.001 < 0.05$ serta nilai $t_{hitung} 3.525 > t_{tabel} 2.012$ maka disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya variabel program pelayanan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.876	3.106		1.892	.065
Gaji	-.119	.126	-.140	-.941	.352
Lingkungan Kerja	.368	.149	.350	2.472	.017
Program Pelayanan	.551	.156	.523	3.525	<.001

Hasil & Pembahasan

D. Uji F

Hipotesis keempat : Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas memperoleh $f_{hitung} = 14.231$ dan $f_{tabel} = 2,81$ dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefesien regresi dari variabel gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2), program pelayanan (X_3) secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.681	3	156.894	14.213	<.001 ^b
	Residual	507.799	46	11.039		
Total		978.480	49			

Hasil & Pembahasan

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu penelitian Desi Rahmawati (2013) sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Irawan (2018) dan Turangan (2017) yang menunjukkan bahwa gaji memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian ini, karyawan Yoga Bag's memberikan penilaian yang relatif berbeda-beda sesuai dengan prespektif masing-masing mengenai pertanyaan-pertanyaan pada variabel gaji. Ada yang merasa sudah cukup dengan gaji yang diterima (memberikan penilaian yang mendekati kategori setuju), namun ada pula yang tidak sependapat dengan pernyataan ini (memberikan penilaian yang mendekati kategori tidak setuju). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa aspek gaji belum dapat sepenuhnya meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan rumah produksi Yoga Bag's.

2. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Bhagaskara dan Damayanthi (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya tidak mendukung penelitian Mega Dahlia (2019) dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah produksi Yoga Bag's yang secara umum terkategori baik, tampak dari penerangan untuk mendukung ketelitian dan kelancaran dalam bekerja serta kebersihan dan kerapian tempat kerja serta sirkulasi udara sudah cukup baik. Bisa terlihat dari karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, bangunan tempat kerja masih layak untuk digunakan dan sangat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun demikian ada beberapa indikator yang masih kurang baik seperti kebisingan tempat kerja. Kebisingan tempat kerja ditimbulkan oleh suara-suara disekitar tempat kerja, dimana suara-suara itu dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan akan berdampak kurang teliti dalam bekerja.

Hasil & Pembahasan

3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa program pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Renita Hadiyanti dan Maya Setiawani (2017) sebaliknya tidak mendukung penelitian Nur Wulan Putri Lestari *et al* (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program pelayanan merupakan hak yang harus didapat oleh karyawan, dan jika tidak mereka dapatkan tentu saja membuat karyawan tidak semangat ataupun termotivasi untuk bekerja sehingga produktivitas kerja mereka terganggu. Dengan adanya program pelayanan ini maka keselamatan mereka dalam bekerja dan masa depan mereka terjamin. Program pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat lupa berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian dari Wildan Arif Annafi *et al* (2018), Agustina Indriyani (2014), Ni Made Ita Purnami & I wayan Mudiarta Utama (2019) serta Nining Wahyuni *et al* (2018) sebaliknya tidak mendukung penelitian dari Desi Rahmawati (2013), Mega Dahlia (2019), dan Nur Wulan Putri Lestari *et al* (2015). Hal ini menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan program pelayanan mempengaruhi produktivitas kerja. Maka dari itu tinggi rendahnya kulaitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu pemberian gaji, lingkungan kerja dan program pelyanan yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana ketika karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan bersih kepada karyawan dan memberikan program pelayanan seperti tunjangan dan fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan maka tingkat produktivitasnya juga akan meningkat.

