

Produktivitas Karyawan yang Optimal: Memahami Pengaruh Kompetensi, Upah dan Komunikasi

Oleh:

Ummul Maulidah,

Vera Firdaus

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026



Pendahuluan

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa keberadaan industri logam dan besi memiliki peran krusial dalam perekonomian. Di Indonesia, industri pengecoran logam dan besi sangat kompetitif karena tingginya permintaan dari berbagai sektor vital seperti otomotif, konstruksi, manufaktur, alat berat, dan infrastruktur. PT Karya Alfa Omega, perusahaan pengecoran logam dan besi untuk komponen otomotif, berupaya menjadi perusahaan alih daya unggul dengan mengutamakan transparansi, tanggung jawab, kejujuran, dan kepercayaan dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dilakukan melalui pengelolaan SDM secara humanis, pelayanan prima, dan pengembangan mitra untuk penciptaan lapangan kerja. Sejalan dengan tingginya persaingan di industri logam dan besi Indonesia, perusahaan menekankan pentingnya karyawan yang kompeten, disiplin, dan produktif. Peningkatan kualitas produk didukung oleh produktivitas karyawan yang didasari target kerja yang jelas, dengan tujuan mencapai target perusahaan. Selain kompetensi, perusahaan juga memperhatikan upah yang adil dan wajar serta komunikasi yang efektif sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Research Gap

- Penelitian sebelumnya J. Putri (2024) menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan produktivitas dengan menambahkan variabel upah untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.
- Penelitian Mochamad Raihan (2024) menggunakan penelitian verifikatif (hubungan sebab-akibat), sementara penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.
- Penelitian Metha (2023), pada indikator kompetensi penelitian tersebut berfokus pada minat, sementara pada penelitian ini mengacu pada penggunaan nilai sebagai indikator.
- Penelitian Eksan dan Dharmawan (2020) hanya menjelaskan tiga indikator dalam produktivitas. Sementara penelitian ini diperluas menjadi empat indikator dengan penambahan indikator sikap kooperatif, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
- Penelitian D. Prakoso (2022) menggunakan motivasi dikaitkan dengan kinerja karyawan, sedangkan di penelitian ini menggunakan komunikasi dikaitkan dengan produktivitas karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan masalah:** Apakah kompetensi, upah dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
- **Pertanyaan Penelitian:**
 1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
 2. Apakah upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
 3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?
 4. Apakah kompetensi dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Karya Alfa Omega?

Literatur Review

Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tersebut (T. Wulandari et al., 2023). Kompetensi merupakan potensi dalam diri pegawai yang dapat membantu perusahaan meraih keuntungan optimal (Lestari et al., 2021). Selain itu, kompetensi juga didefinisikan sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan posisinya (Mustafa et al., 2018). Kompetensi meliputi kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Baihaki et al., 2024). Indikator (Baihaki et al., 2024) yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut: yaitu: pengetahuan, pemahaman, sikap, kemampuan dan nilai.

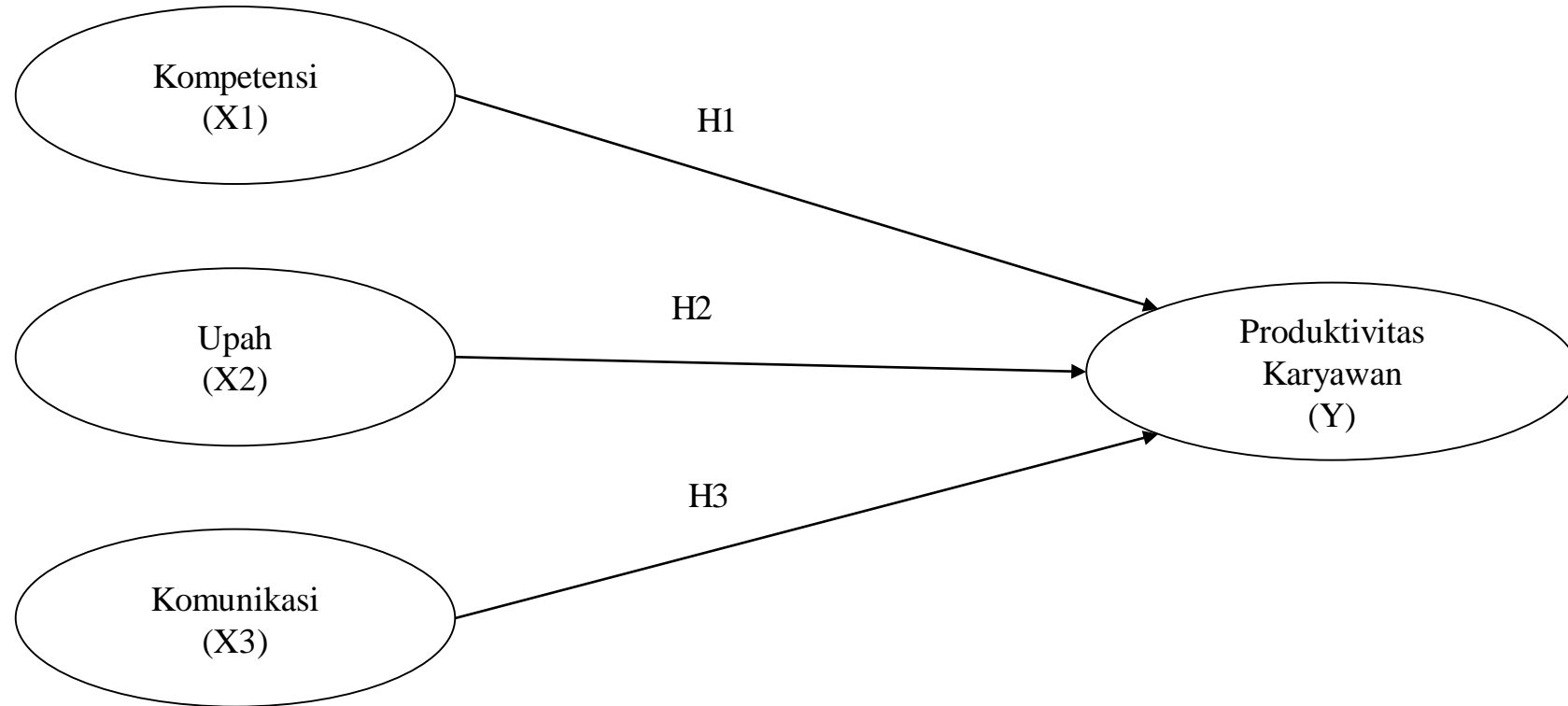
Upah: Upah adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk jasa atau uang, yang dibayarkan atau ditetapkan untuk dibayarkan kepada individu pada interval waktu tertentu sebagai kompensasi atas layanan yang telah diberikan (Ilhami et al., 2024). Upah memiliki definisi yaitu pembayaran yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain kepada penerima pekerjaan, baik untuk tugas yang telah selesai maupun yang akan dilakukan (Lukminto Aji Saputro & Edy Purwo Saputro, 2023). Dalam teori ekonomi, upah didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai kompensasi atas beragam jasa yang diberikan dan disediakan kepada pengusaha (Mustafa et al., 2018). Upah merupakan segala pengeluaran, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan untuk bisnis (Attaqi, 2022). Indikator (V. Verbyani, 2021) yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut: pengembangan produk baru, harga bersaing, keunikan produk.

Literatur Review

Komunikasi: Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, baik verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima yang bertujuan untuk mengubah perilaku (Daulay, 2020). Komunikasi juga diartikan sebagai pertukaran informasi dari satu orang ke orang lain agar pekerjaan dapat dipahami dengan lebih jelas (Wibowo, 2018). Selain itu komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, pemikiran, dan emosi yang menghasilkan transformasi, sehingga terjalin sebuah hubungan yang baik antar pengirim pesan dan penerima pesan (Sari et al., 2023). Di samping itu, komunikasi juga didefinisikan sebagai sebuah proses memindahkan dan menukarkan pesan yang berupa informasi, fakta, perasaan dan gagasan seseorang (Putri et al., 2024). Pertukaran informasi yang baik akan memudahkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Indikator komunikasi (I. Wulandari & Firdaus, 2024) mendukung penelitian ini diantaranya: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan.

Produktivitas: Produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kecepatan dan standar biaya yang telah ditentukan (Mariani & Firdaus, 2023). Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia) (Moliddina Prihatin, Lenny Hasan, 2019). Selain itu, produktivitas juga didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan dalam menghasilkan sejumlah produk dan sesuai tujuan yang diinginkan (Putri et al., 2024). Produktivitas mencakup metode untuk memproduksi dan meningkatkan jasa serta barang secara optimal, dengan tujuan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Efendi et al., 2020). Indikator produktivitas (Ilhami et al., 2024) diantaranya: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan sikap kooperatif.

Kerangka Konseptual



Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif deskriptif, yang menggunakan statistik untuk menjelaskan objek penelitian serta memecahkan masalah yang ada.

Jenis Penelitian



PT. Karya Alfa Omega

Lokasi Penelitian



Sampel Penelitian



Diduga sampel yang akan diteliti yaitu 100 karyawan PT. Karya Alfa Omega

Sumber Data



Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner oleh responden atau sampel,

Populasi Penelitian



Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada PT. Karya Alfa Omega dengan total karyawan 120 karyawan

Analisis Data



Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Uji Outer Model, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Average Variance Extracted (AVE), Uji R-square, dan Uji Hipotesis

Teknik Pengumpulan Data



Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan . menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tidak tetap dan masa kerja diatas 1 tahun.

Hasil

- **Kompetensi → Produktivitas Karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Start=2.007, P=0.045)

- **Upah → Produktivitas Karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Start=2.042, P=0.041)

- **Komunikasi → Produktivitas Karyawan**

Berpengaruh positif & signifikan (T-Start=2.053, P=0.040)

Pembahasan

- **Kompetensi → Produktivitas Karyawan:** Kompetensi tinggi (keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik) meningkatkan produktivitas karyawan.
- **Upah → Produktivitas Karyawan:** Kesesuaian upah dengan pekerjaan, semakin meningkatkan produktivitas karyawan.
- **Komunikasi → Produktivitas Karyawan:** Semakin baik komunikasi (menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung), maka meningkatkan produktivitas karyawan.

Manfaat Penelitian

- **Bagi Perusahaan**

Memberi insight untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan keterampilan, perbaikan fasilitas dan pemenuhan hak karyawan agar produktivitas karyawan terus meningkat.

- **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat mengembangkan model dengan menambah variable lain (misal: kepuasan kerja, lingkungan kerja).

- **Bagi Akademisi**

Sebagai referensi empiris terkait Pengaruh Kompetensi, Upah, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

