

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA MEDAN

Doni Efriza¹, Iswandi Idris^{2*}

¹Program Studi Akuntansi, Politeknik LP3I Medan

²Program Studi Teknik Industri, Politeknik LP3I Medan

Telp. 061-7322634 Fax. 061-7322649

*E-mail : iswandi.idris@plm.ac.id

ABSTRAK

Bank harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Pelayanan tersebut akan menciptakan produktivitas bagi Bank. Begitu juga halnya dengan bank bank yang ada di kota Medan. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Tingkat pendidikan, motivasi, keterampilan dan tingkat penghasilan karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Bank kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan kuisisioner ke responden karyawan bank di kota Medan untuk melihat variabel motivasi, pengetahuan, ketrampilan dan tingkat penghasilan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan data penelitian ini sudah sangat handal yang ditunjukkan dengan nilai cronbach alfa sebesar 0.83. Hubungan variabel menunjukkan kategori 'sedang'. dari penelitian juga menunjukkan prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 27%. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen). Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel independen terhadap Produktivitas (Dependen).

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi, Pengetahuan, Ketrampilan, Penghasilan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan Bank, Bank merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran Bank dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri. Semakin banyaknya Bank yang ada mendorong Bank untuk dapat bersaing dengan Bank lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen atau nasabah untuk menabung atau meminjam kredit di Bank. Semakin baik pelayanan bank

tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya. Bank haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Dengan adanya pelayanan tersebut maka akan terciptalah produktivitas bagi Bank. Begitu juga halnya dengan bank bank yang ada di kota Medan. Bank di kota Medan harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan maka pekerjaan dari hasil produksi yang dihasilkan tidak meningkat dengan baik maupun dari berbagai segi lainnya (Yolanda et.al 2015). Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan. Tingkat pendidikan, motivasi, keterampilan dan tingkat penghasilan karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan

meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka perlu dilakukan penelitian tentang apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perbankan di kota Medan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013) Produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi berdasarkan *output* dan *input*, yaitu :

1. Efektivitas

Efektivitas mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan terhadap kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran akan seberapa jauh target yang dicapai.

2. Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya yang membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Jadi, efisiensi merupakan suatu ukuran untuk membandingkan *input* yang direncanakan hasil yang sebenarnya.

Seseorang karyawan akan dapat terlihat mengenai produktivitas kerja yang tinggi atau rendah. Beberapa ciri-ciri karyawan yang produktif adalah sebagai berikut :

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat.
- 2) Kompeten secara professional.
- 3) Kreatif dan inovatif.
- 4) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisiensi dan tidak mudah menyerah.
- 5) Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti.
- 6) Dianggap bernilai oleh atasannya.
- 7) Memiliki catatan prestasi yang baik.
- 8) Selalu meningkatkan kualitas diri.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang ada harus juga didukung oleh factor Pendidikan, Keterampilan, Sikap dan etika kerja, Tingkat

penghasilan, Jaminan social, Tingkat sosial dan iklim kerja, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Hubungan individu, Teknologi, dan Produksi.

Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti :

- a) Kesempatan untuk bekerja.
- b) Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
- c) Kesempatan mengembangkan diri.

Disamping hal tersebut, terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya :

1) Motivasi

Menurut Sutrisno (2013) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2) Pendidikan

Menurut Sutrisno (2013) mengatakan bahwa istilah karier telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

3) Keterampilan

Menurut Sedarmayanti (2009) Keterampilan dan produktivitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Meningkatnya produktivitas dan penampilan kerja (Idris, I., et.al : 2017)

4) Tingkat Penghasilan

Menurut Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Pentingnya Produktivitas Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standart kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat inflasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada beberapa lokasi bank dikota Medan yang akan dipilih secara acak. Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel secara teknik *accidental sampling/ Convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan bank sebagai sampel. Sampel yang dipilih secara acak adalah 115 sampel, mengingat anggaran kecil dan waktu yang terbatas, peneliti memilih ukuran sampel 115 orang, faktor kenyamanan hanyalah salah satu tempat unit yang dipilih untuk dimasukkan dalam sampel yang paling mudah untuk mengakses.

Uji yang dilakukan adalah realibilitas dan analisis *multiple regression*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan analisis statistik yang memfokuskan pada metode numerik/angka dalam mendiskripsikan data yang telah diperoleh melalui data kuisioner yang dibagikan kepada karyawan bank kota medan. Metode analisis data yang digunakan untuk skala pengukuran menggunakan metode skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, dengan menggunakan alat bantu sebuah program aplikasi *software* komputer yaitu SPSS versi 17,0 maka diperoleh hasil cronbach Alpha sebesar 0,834 seperti yang ditunjukkan pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Cronbach Alpa

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	23

(Sumber : Pengolahan Data, 2016)

Berdasarkan dengan ketentuan sebelumnya, maka seluruh *item* pada 4 variabel dalam penelitian ini berada pada tingkat sangat reliabel.

Uji Analisis Multiple Regression

Linear Regression digunakan untuk melakukan pengujian hubungan antara sebuah variabel *dependent* (tergantung) dengan satu atau beberapa variabel *independent* (bebas) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Jika variabel *dependent* dihubungkan dengan satu variabel independent saja, persamaan regresi yang dihasilkan adalah

regresi linear sederhana (*linear regression*). Jika variabel *independent*-nya lebih dari satu, maka persamaan regresinya adalah persamaan regresi linear berganda (*multiple linear regression*).

Analisis Korelasi Ganda (R)

Dari hasil analisis regresi, lihat pada *output model summary* SPSS dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.084	.63484

(Sumber: data primer yang diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 2 angka R sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang 'sedang' antara variable independen terhadap variable dependen.

Analisis Determinasi (R²)

Dari hasil analisis regresi, lihat pada *output model summary* SPSS disajikan tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.473 ^a	.224	.084	.63484

(Sumber: data primer yang diolah, 2016)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.224 atau (27 %). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 27%.

Adjusted R Square adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (Iswandi,105, 2013) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi, dalam penelitian ini diperoleh nilai 0.84.

Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 0.63 atau 63 % (Produktivitas), hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi Ekuitas sebesar 63% . Sebagai pedoman jika *Standard error of the estimate* kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.183	22	.645	1.600	.057 ^{**}
	Residual	49.169	122	.403		
	Total	63.352	144			

Langkah-langkah untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- Merumuskan Hipotesis
 - H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen).
 - H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen).
- Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)
- Menentukan F hitung, Berdasarkan Tabel diperoleh F hitung sebesar 1.600
- Menentukan F Tabel, Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 4, dan df 2 (n-k-1) atau 145-4-1 = 140 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F Tabel sebesar 2.463 Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila F hitung < F Tabel
 - H_1 diterima bila F hitung > F Tabel
- Membandingkan F hitung dengan F Tabel. Nilai F hitung < F Tabel (1.6 < 2.463), maka H_0 diterima.
- Kesimpulan, Tidak ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen).
- Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
- Menentukan t hitung, Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 0.994
- Menentukan t table, Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 145-4-1 = 140 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t Tabel sebesar 1.997 atau dapat dicari di Ms Excel dengan cara pada cell kosong ketik =tinv(0,05;140) lalu enter.
- Kriteria Pengujian, H_0 diterima jika $-t \text{ Tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ Tabel}$. H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ Tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ Tabel}$
- Membandingkan t hitung dengan t Tabel. Nilai $-t \text{ hitung} < -t \text{ Tabel}$ (0.994 < 1.997) maka H_0 diterima
- Kesimpulan, Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara pernyataan 9 pada variabel Pengetahuan / pendidikan terhadap Produktivitas (Dependen).

Hasil menunjukkan bahwa dari 4 variabel independen dari 22 pernyataan maka keseluruhan H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Namun dari H_0 ditolak yang paling mendekati adalah pernyataan 3 nomor 6 pernyataan yaitu pernyataan " Saya terampil dalam memastikan nasabah itu layak untuk diberi pinjaman." sebesar 1.704, pernyataan ini merupakan bagian dari variabel ketrampilan. Dengan ditolaknya H_0 maka menurut peneliti bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan bank bank di kota Medan masih dibawah standar produktivitas.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Sebagai salah satu contoh pengujian koefisien regresi variable pernyataan 9 (Pengetahuan / Pendidikan).

- Menentukan Hipotesis
 - H_0 : Secara parsial Tidak ada pengaruh secara signifikan antara pernyataan 9 atau variabel pengetahuan/pendidikan terhadap Produktivitas (dependen).
 - H_1 : Secara parsial Ada pengaruh secara signifikan antara pernyataan 9 atau variabel Pengetahuan / pendidikan terhadap Produktivitas (dependen).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan beberapa waktu pada karyawan Bank bank di kota Medan maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini sudah sangat handal yang ditunjukkan

dengan nilai cronbach alfa sebesar 0.83. Hubungan variabel menunjukkan kategori 'sedang'. dari penelitian juga menunjukkan prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 27%. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara 4 variabel independen secara bersama-sama terhadap Produktivitas (dependen). Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel variabel independen terhadap Produktivitas (Dependen).

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supagat. 2007. Statitika : Dalam Kajian Deskriptif, Inferangral, dan Nonparametrik. Edisi 1. Kencana. Jakarta.
- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari. (2007). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk. Jakarta.
- Arnold, John, et al. (2005). Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace. Fourth Edition. Prentice Hall Inc.
- Handoko, T. Hani 2012. Manajemen Personalialia dan sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Idris, I., Hasibuan, H., Efriza, D., & Sari, R. A. (2017). IBM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KELOMPOK USAHA ROTI "NENOT-NENOT" KELURAHAN SUKA RAMAI MEDAN. Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi, 4(1), 51-58.
- Kotler, Keller. 2009. Marketing Management. 13th
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinulingga Sukaria, 2011, "Metode Penelitian", Edisi 1, USU Press
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra. 2011. Service, Quality & Satisfaction Edisi 3. Yogyakarta: ANDI
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PTPN IV (PERSERO)-KEBUN TINJOWAN SIMALUNGUN). Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 4(2), 69-74.