

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas PT Bank Mestika Dharma Medan

oleh

Drs. Syaiful Amri, S.Kom, MM

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effect of quality of work life and career path to productivity at PT Bank Mestika Dharma Medan is a company engaged in banking.

The research method used is descriptive analysis method and multiple regression analysis method. The data used are Premier Data and Secondary Data. The population of this company is 229 people with this research sample 70 people.

The results showed that the quality of working life and career ladder have a positive and significant effect on the productivity of PT Bank Mestika Dharma Medan of 0.506. This means that 50.6% Productivity PT Bank Mestika Dharma Medan described by the independent variable of Quality of Work Life and Career Path.

Keywords: Quality of Work Life, Career Level, Productivity

A. PENDAHULUAN

Untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik tidaklah mudah. Perusahaan menengah dan baru, mungkin akan kesulitan untuk dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, selain membutuhkan biaya yang relatif besar, kesadaran para karyawan akan pentingnya kualitas kehidupan kerja pun masih sangat rendah. Ada yang mengatakan bahwa jenjang karir berpengaruh pada produktivitas, Dan bahkan ada yang mengatakan jenjang karir tidak memiliki pengaruh apapun dalam produktivitas karyawannya. Dari pengambilan sample secara acak dan lisan dapat di simpulkan bahwa kebutuhan dan keinginan dari setiap individu berbeda dan faktor penentu dalam produktivitas mereka juga berbeda. Dan didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja dan jenjang karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawannya. Bagaimana produktivitas yang terlihat

secara kasat mata pada PT.Bank Mestika Dharma Tbk - Medan? Apakah kualitas kehidupan kerja dan jenjang karir juga berpengaruh pada produktivitas karyawan PT.Bank Mestika Dharma Tbk – Medan? Karena perbedaan yang mendasar bahwa kebutuhan dan keinginan setiap individu berbeda maka penelitian ini tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan jenjang karir terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Mestika Dharma Tbk – Medan.

B. TEORI DAN KERANGKA KONSEP

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Llyod (2006) kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana para pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi dimana mereka bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya

kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi (Zin, 2009). Ada dua pandangan mengenai arti kualitas kehidupan kerja (Cascio, 2010) yaitu pertama sejalan dengan usaha organisasi mewujudkan tujuan organisasinya, seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan pegawai dan kondisi kerja yang aman. Pengertian kedua dari kualitas kehidupan kerja adalah melalui persepsi pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Sementara yang lainnya menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

a. Aspek-aspek Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (2010:102), dapat dijelaskan bahwa ada sembilan aspek pada sumber daya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan yaitu:
Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang

lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.

Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan, jabatan masing-masing. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.

Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.

Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Di lingkungan suatu perusahaan setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Masih menurut Nawawi (2010) setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja atau disebut dengan *Quality Of*

Work Life, agar sumber daya manusia di lingkungan kerjanya menjadi kompetitif.

Menurut Cascio (2010) usaha perusahaan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)

Sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan harus layak, adil dan memadai, artinya imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan serta sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Menurut Hasibuan (2007) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Ikatan kerjasama antara karyawan dan pemberi kerja
2. Kepuasan kerja dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan
3. Sebagai motivator
4. Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin sehingga *turnover* menjadi menurun disiplin karyawan menjadi lebih baik
5. Menghindarkan karyawan dari pengaruh serikat buruh dan lebih konsentrasi pada pekerjaannya.

2. Komunikasi (*communication*)

Agar komunikasi antar karyawan dengan karyawan, ataupun dengan pihak manajemen menjadi baik perlu dilakukan komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan grup. Menurut Ambar Teguh (2008) bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi. Bentuk khas dari komunikasi adalah berupa komunikasi tugas. Sedangkan komunikasi non formal komunikasi yang ada diluar struktur, biasanya melalui yang bersifat insidental menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik atau atas dasar kesamaan kepentingan. Keith Davis dan Newstrom (1996) dalam Ayuningtyas (2007), komunikasi adalah transfer informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan cara menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Komunikasi adalah apa yang dipahami penerima, bukan apa yang dikatakan pengirim, karena pentingnya, maka organisasi tidak mungkin berjalan optimal tanpa komunikasi yang baik.

3. Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)

Untuk memelihara kesehatan lingkungan kerja perlu dibentuk komite keselamatan kerja, tim gawat darurat dan program

keselamatan. Menurut Hariandja (2007) secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari :

1. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
2. Mematuhi semua standar dan syarat kerja
3. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Davis dan Newstrom (1996) dalam penelitian Ayuningtyas (2007), berpandangan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja yang manusiawi merupakan prasyarat untuk mencapai kerja yang produktif. Perhatian terhadap lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dan kecepatan kerja sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan. Beberapa hal strategis yang harus diperhatikan dan dilaksanakan dalam kebijakan keselamatan kerja tersebut, antara lain :

- a. Orientasi karyawan, untuk meningkatkan pengetahuan keselamatan kerja karyawan tersebut.
- b. Penggunaan alat pelindung diri
- c. Penataan tempat kerja yang baik dan aman
- d. Pertolongan pertama pada kecelakaan, meliputi latihan, kelengkapan peralatan P3K, pertolongan pada kasus luka dan mengatasi perdarahan, pada kasus patah tulang, terkilir, luka bakar,

cedera otot dan persendian serta kasus cedera mata.

- e. Pencegahan kebakaran
- f. Perizinan, yaitu perizinan untuk kegiatan yang dapat menimbulkan sumber nyala api, perizinan untuk penggalian, untuk kelistrikan.

4. Penyelesaian konflik (*conflict resolution*)

Martoyo dalam Ayuningtyas (2007:46), menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis merupakan prasyarat untuk mencapai kerja yang produktif. Penyelesaian masalah terhadap konflik di pekerjaan merupakan tanggung jawab bersama, sehingga institusi dituntut senantiasa membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan dan permasalahan yang pegawainya. Untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul, sebaiknya pihak manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan.

5. Keterlibatan karyawan (*employee involvement*)

Para karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja tidak dapat didelegasikan secara sepihak oleh manajemen, namun melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan.

6. Fasilitas yang tersedia (*wellness*)

Perlu adanya jaminan kesehatan, program rekreasi dan program konseling. Menurut Armstrong (2009:135) konseling adalah

setiap aktivitas di tempat kerja dimana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka, apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri.

7. Pengembangan karir (*career development*)

Pengembangan karir/kompetensi mempunyai arti pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dengan jalan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja, promosi dan *job binding*. Menurut Ambar Teguh (2008:185), manfaat pengembangan karir adalah :

- a. Meningkatkan prestasi pegawai
 - b. Meningkatkan loyalitas pegawai sehingga menurunkan keinginan keluar dari rumah sakit
 - c. Untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya
 - d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi
 - e. Memberikan kepastian masa depan
 - f. Untuk mendukung usaha organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas
8. Rasa bangga terhadap perusahaan (*pride*)

Menurut teori Cascio (2010:96), bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan kuat melalui faktor rasa bangga terhadap institusi. Tanggungjawab, rasa memiliki dan bangga yang ditunjukkan pegawai terhadap institusinya menentukan komitmen yang tinggi dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan rasa bangga karyawan, pihak manajemen tersebut mampu memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat serta lebih peduli terhadap lingkungannya.

9. Rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*)

Menurut Handoko (2010:166), pengertian rasa aman adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan akibat kerja. Contohnya program pensiun dan status pegawai tetap. Penampilan organisasi seperti kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, semua ini mempengaruhi bagaimana para karyawan melihat kualitas kehidupan kerja mereka. Karena persepsi karyawan memainkan peranan penting dalam keputusan mereka untuk bergabung dalam organisasi, menetap atau meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu penting untuk memasukkan persepsi karyawan ketika menilai kualitas kehidupan kerja.

b. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Zin (2009) terdapat beberapa dimensi dari kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Pertumbuhan dan pengembangan
 - b. Partisipasi
 - c. Lingkungan Fisik
 - d. Atasan
 - e. Gaji dan Benefit
 - f. Relevansi Sosial
 - g. Integrasi Sosial
- c. Jenjang Karir**

Jabatan adalah lapangan kerja kita, profesi kita, yang mungkin saja berganti-ganti selama beberapa waktu sepanjang hidup kita. Karir adalah seluruh kehidupan kerja kita. Setiap jenjang karir yang kita tempuh mungkin terdiri dari satu atau beberapa jabatan, yang semakin meningkat seiring dengan pengalaman kerja kita (Corey, 2006).

Menurut Wilson (2006), karir adalah keseluruhan pekerjaan yang kita lakukan selama hidup kita, baik itu dibayar maupun tidak. Selanjutnya Collin (dalam Kristanto, 2008) menambahkan bahwa karir muncul akibat interaksi seseorang dengan organisasi dan lingkungan sosialnya.

Gibson (2006) merumuskan karir sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Sedangkan menurut Soetjipto (2007), karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungan sosialnya

d. Pengertian Perencanaan Karir

Menurut Harris Bowsbey (2007) perencanaan karir adalah cara dalam memutuskan apa yang ingin individu lakukan dalam hidupnya. Dengan adanya perencanaan karir akan membantu individu dalam melihat gambaran pekerjaan apa yang ideal bagi dirinya. Perencanaan karir akan menentukan apa yang menjadi minat, potensi, dan kemampuan kita, membantu memutuskan apa yang terbaik, dan mengarahkan kepada pekerjaan apa yang paling kita sukai untuk dilakukan. Perencanaan karir akan membantu efektivitas keputusan ketika harus memilih karir atau mengubah karir yang berubah sesuai dengan tuntutan jaman.

Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas - aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan

langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan.

e. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-Indikator Pengembangan Karir menurut Bambang Wahyudi (2006), diantaranya:

- a. Penilaian dan Evaluasi : penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.
- b. Prestasi Kerja : kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.
- c. Latar Belakang Pendidikan : latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan.
- d. Pelatihan yang telah diikuti : pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- e. Pengalaman Kerja : pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.
- f. Kesetiaan pada Perusahaan : kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

g. Produktivitas Kerja

Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Dalam Laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1993, dikatakan bahwa “Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini” (Malayu S.P. Hasibuan, 2009).

Sementara *National Productivity Board of Singapore* merumuskan “Pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan” (Manullang K. dan Andreas G. Munthe, 2008). Perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan ketekunan kerja, sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang baik, tepat waktu serta sistem dan teknologi yang lebih baik.

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu

perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik.

Sebagaimana dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2008) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja

yang dilakukan menjadi maksimal Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan untuk mengerahkan segala tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam menghasilkan barang dan jasa per satuan waktu. Dengan kemampuan yang baik membentuk karyawan yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan benar

C. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan beberapa faktor baik yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri, lingkungan/kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Husen (2009) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- a. Sikap kerja dan etos kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan tenaga kerja dan pemimpin
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewirausahaan

Produktivitas kerja karyawan berhubungan dengan berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor lain yang saling berhubungan, sehingga perlu diadakan penyederhanaan.

Menurut J. Ravianto yang dikutip Assilina (2006) menggolongkan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seorang karyawan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahamannya untuk menjalankan tugas-tugas yang dihadapi secara efisien. Pengetahuan dan pemahaman karyawan akan pelaksanaan kerja sangat menentukan dalam usaha mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

2. Motivasi kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dihendaki maka, perlu dipahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan mengetahui motivasi tersebut, maka pimpinan perusahaan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok, yang mempunyai keinginan untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dibina dan ditingkatkan melalui suatu bentuk sikap yang ditunjukkan kerja

- untuk dapat bekerja dan menghargai waktu dengan lebih baik.
4. Sikap dan etika kerja
Merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk membina hubungan karyawan yang serasi, selaras, dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun di dalam kelompok lain yang sesuai dengan etika kerja yang berlaku di dalam suatu perusahaan.
 5. Gizi dan kesehatan
Kesehatan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh gizi dan pola makan yang dikonsumsinya setiap hari. Gizi dan pola makan yang seimbang akan berpengaruh terhadap pola pikir dan daya tahan tubuh seseorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik
 6. Teknologi
Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang meliputi sarana dan prasarana yang serba otomatis dan semakin canggih, maka akan mempermudah manusia dalam menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien
 6. Manajemen
Dalam suatu perusahaan, manajemen yang efektif dan efisien adalah manajemen yang dapat mengatur dan mengarahkan semua usaha anggota perusahaan dan pengguna sumber daya perusahaan lainnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 7. Kesempatan untuk berprestasi
Setiap orang pasti ingin mengembangkan semua potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan mengetahui potensi yang ada dalam dirinya, maka karyawan akan semakin terpacu dan bersemangat untuk lebih mengutamakan prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
 8. Lingkungan dan iklim kerja
Untuk menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang baik diperlukan suatu hubungan komunikasi yang konstruktif dan saling mendukung antara atasan dan bawahan dalam lingkungan organisasi tersebut.
- Menurut Payaman J. Simanjuntak (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:
1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan.
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
 2. Sarana pendukung
Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan

lingkungan kerja yang aman dan nyaman

D. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan untuk melihat produktivitas kerja karyawan pada waktu yang lalu dengan melihat kekurangan-kekurangan yang ada untuk diperbaiki dimasa yang akan datang sehingga produktivitas kerja karyawan pada waktu yang akan datang dapat meningkat. Pemilihan tolak ukur atau cara pengukuran yang akan dilakukan tergantung pada jenis atau faktor-faktor masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya menurut Muchdarsyah Sinungan (2008: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya
2. Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang

terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sedangkan ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran (barang dan jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, modal, energi) yang menghasilkan barang atau jasa (*input*). Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat segera dilihat hasilnya dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mestika Dharma Medan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Bank Mestika Dharma Medan yakni sebanyak 229 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin. Jadi jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 70 orang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis (*testing hypothesis*) menggunakan tipe investigasi kausal, unit

analisisnya mencakup individual yaitu karyawan, dimensi waktu yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah : informasi langsung dari responden melalui pemberian kuisioner kepada karyawan dan Data diperoleh dari studi dokumentasi guna mendukung penelitian. Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif yang dilakukan dengan cara data-data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis selanjutnya dirumuskan dan dianalisis untuk memberikan gambaran umum yang jelas tentang masalah dan perhitungan yang dilakukan. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Instrumen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dapat dilihat bahwa nilai r-hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r-tabel (0,19) sehingga semua pertanyaan di variabel ini adalah valid.

Uji Validitas Instrumen Variabel Jenjang Karir

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Jenjang Karir (X_2) dapat dilihat bahwa nilai r-hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r-tabel (0,19) sehingga semua pertanyaan di variabel ini adalah valid.

Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas

Hasil pengujian validitas instrumen variabel Produktivitas (Y) dapat dilihat bahwa nilai r-hitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai r-tabel (0,19) sehingga semua pertanyaan di variabel ini adalah valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini

Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kualitas Kehidupan kerja (X_1)	0,871	7	Realibel
Jenjang Karir (X_2)	0,836	7	Realibel
Produktivitas (Y)	0,877	7	Realibel

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kehidupan Kerja	Jenjang Karir	Produktivitas
--	--	--------------------------	---------------	---------------

N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,46	26,94	28,47
	Std. Deviation	3,296	2,823	3,300
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,117	,136
	Positive	,081	,097	,079
	Negative	-,152	-,117	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,268	,982	1,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080	,289	,153

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa data Produktivitas berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,080 di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Begitu juga untuk variabel-variabel kualitas kehidupan kerja dan jenjang karir yang memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* masing-masing sebesar 0,080 untuk variabel kualitas kehidupan kerja dan 0,289 untuk variabel jenjang karir.

Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

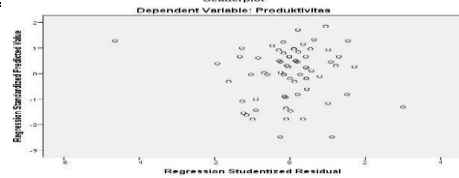
Tabel Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	,841	1,189
	Jenjang_Karir	,841	1,189

Pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*-nya > 0,1 dan nilai *VIF*<5 maka tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskidastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Gambar Hasil Uji Heteroskidastisitas

Pada Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heteroskidastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas berdasarkan variabel independennya.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan variabel jenjang karir (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pada PT Bank Mestika Dharma Medan (Y). secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan variabel jenjang karir (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas pada PT Bank Mestika Dharma Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Anoraga, Pandji. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.

Anggoro. 2006. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Arifin, Noor. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Assilina. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Ayuningtyas. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Bardick. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Carolina. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Cascio. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Corey. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

