
**PENGARUH TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
TERHADAP KESEJAHTERAAN**

Oleh :

Teuku Fahmi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa

amyteuku@gmail.com

RINGKASAN- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat produktivitas kerja pegawai terhadap kesejahteraan pegawai Kecamatan Medan Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu 28 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu produktivitas kerja, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kesejahteraan pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai pada Kantor Camat Medan Barat masih tergolong cukup baik dan baik dan masih terdapat beberapa pegawai dengan produktivitas yang kurang baik, sehingga perlu peningkatan produktivitas pegawai. Kesejahteraan pegawai pada Kantor Camat Medan Barat sudah tergolong baik, tetapi masih ada beberapa pegawai dengan tingkat kesejahteraan yang kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesejahteraan pegawai, artinya apabila produktivitas pegawai meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kata kunci : *prodktivitas dan kesejahteraan*

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja pegawai, hasil kerja pegawai ini adalah proses bekerja dari seseorang yang menghasilkan suatu barang atau jasa, dan akhirnya proses kerja ini yang disebut kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka produktivitas sering terjadi penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dan berkurangnya motivasi kerja serta ketidakpuasan dalam bekerja.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2008: 262).

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja.

Pegawai dengan produktivitas kerja yang baik mengharapkan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan kesejahteraan. Dengan demikian peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk mengadakan suatu penelitian tentang "**Pengaruh Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai terhadap terhadap Kesejahteraan Pegawai**".

KAJIAN TEORI

1. Produktivitas Kerja Pegawai

Defenisi produksi dengan produktivitas jika ditinjau dari pengertian asal-usul kata terdapat perbedaan istilah "produksi" lebih mengarah pada penambahan jumlah hasil kerja yang dicapai, sedangkan "produktivitas" mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi. Tetapi walaupun demikian, kedua hal ini mengalami hubungan yang jelas. Hubungan tersebut terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana.

Banyak para ahli yang telah berhasil menerapkan konteks pengertian produktivitas. Salah satunya adalah Hasibuan (2011 : 126) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sinungan (2008 : 17) menjelaskan 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 makin sedikit.

Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi (Sinungan, 2008 : 126).

Kriteria produktivitas antara lain adalah kualitas, waktu yang dipakai, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Untuk memudahkan pengukuran produktivitas kerja, pekerjaan dapat dibagi menjadi dua jenis :

- 1). Pekerjaan produksi yang hasilnya dapat langsung dihitung yang mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil sehingga dapat standar yang objektif dapat dibuat secara kuantitatif.
- 2). Pekerjaan yang non produksi yang hasilnya hanya diperoleh pertimbangan-pertimbangan subjektif misalnya penilaian atasan, teman dan diri sendiri.

Menurut Sinungan produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut (Sinungan, 2008 : 102). Pengertian produktivitas secara teknis, ekonomis dan psikologis adalah rangkuman atau gabungan antara efektivitas, efisiensi dan kepuasan kerja yang harus mengandung volume produksi, hemat masukan serta optimalisasi kepuasan kerja secara manusiawi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis mengartikan produktivitas adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama adalah efektivitas, berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua adalah efisiensi, berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2. Kesejahteraan Pegawai

Untuk memelihara kesejahteraan karyawan agar merasa betah bekerja pada perusahaan, maka perlu memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Memang sulit untuk mengetahui secara pasti mengenai pemahaman kesejahteraan itu bagi setiap karyawan. Namun demikian, kesejahteraan yang dimaksud di sini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani

kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan di sini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial ataupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan (Sofyandi, 2008 : 183).

Hasibuan (2011 : 185), bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Program kesejahteraan pegawai adalah pemberian tunjangan yang harus disusun berdasarkan peraturan legal berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal), konsistensi dan berpedoman kepada kemampuan organisasi.

Menurut Panggabean (2004 : 96), kesejahteraan pegawai yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan langsung kepada karyawan. Kesejahteraan pegawai dapat peneliti simpulkan sebagai balas jasa pelengkap dalam bentuk uang dan tunjangan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

3. Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Pada umumnya, efisiensi dapat diarahkan kepada sebuah konsep tentang pencapaian suatu hasil dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Menurut Adiwarmanto A. Karim (2006 : 1), dibahasakan bahwa "*Efficient is doing the things right*", yang berarti bahwa melakukan segala hal dengan cara yang tepat untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Di dalam teori ekonomi, ada dua konsep umum mengenai efisiensi, yakni efisiensi yang ditinjau dari konsep ekonomi (*economic concept*) dan efisiensi yang ditinjau dari konsep produksi (*production concept*). Efisiensi yang ditinjau dengan konsep ekonomi mempunyai cakupan lebih luas yang ditinjau dari segi makro, sementara itu efisiensi dari sudut pandang produksi melihat dari sudut pandang

mikro. Efisiensi dalam konsep produksi terbatas pada melihat hubungan teknis dan operasional dalam suatu proses produksi, yaitu konversi input menjadi output (Sutawijaya dan Lestari, 2009: 53). Sedangkan efisiensi ekonomi melihat secara luas pada pengalokasian sumber-sumber daya di dalam suatu perekonomian yang mendatangkan kesejahteraan di dalam masyarakat (Sadono, 2008 : 360)

Penggunaan sumber-sumber daya bisa dikatakan efisien apabila: (1) Seluruh sumber-sumber daya yang tersedia sepenuhnya digunakan; (2) Corak penggunaannya adalah sudah sedemikian rupa sehingga tidak terdapat lagi corak penggunaan lain yang akan memberikan tambahan kemakmuran bagi masyarakat/individu (Sadono, 2008 : 332).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Medan Barat yang beralamat di Jalan Budi Pembangunan No. 1 Medan, yang akan dilaksanakan pada bulan Juni 2019 s/d Agustus 2018. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yaitu 28 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu produktivitas kerja, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kesejahteraan pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Regresi Linier

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent produktivitas pegawai terhadap kesejahteraan pegawai. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.579	6.990		.226	.823
	Produktivitas	1.311	.189	.806	6.952	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan_pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,579 + 1,311 X$$

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier sederhana yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + \varepsilon$, sehingga dapat diperoleh persamaan :

$$Y = 1,279 + 1,311 X$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan kesejahteraan pegawai sebesar 1 % dapat dilakukan dengan peningkatan produktivitas sebesar 1,311 %.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh produktivitas pegawai secara simultan terhadap kesejahteraan pegawai. Hasil uji F terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.811	1	2022.811	48.337	.000 ^a
	Residual	1088.046	26	41.848		
	Total	3110.857	27			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kesejahteraan_pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui F_{hitung} sebesar 48,337 dengan nilai signifikansi F-hitung sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan

produktivitas pegawai mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan kesejahteraan pegawai.

c. Uji t

Dari Tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel produktivitas pegawai sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara produktivitas pegawai dengan kesejahteraan pegawai, yang artinya dengan peningkatan produktivitas pegawai maka akan diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pegawai.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui sumbangan produktivitas pegawai terhadap naik turunnya kesejahteraan pegawai seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.637	6.46900

a. Predictors: (Constant), Produktivitas

b. Dependent Variable: Kesejahteraan_pegawai

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu produktivitas pegawai (X) sebesar 63,70 %, yang artinya produktivitas pegawai akan berpengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 36,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Pembahasan

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa ternyata produktivitas pegawai di Kantor Camat Medan Barat belum masih tergolong cukup baik, sehingga masih perlu perbaikan produktivitas pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan sebagian besar sudah tepat waktu, tetapi masih ada beberapa pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak tepat waktu.

Hasil penelitian untuk variabel produktivitas pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai t sebesar 6,952 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi dari hasil analisis data menunjukkan nilai lebih dari 0,05. Sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa program kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa dengan produktivitas pegawai yang tinggi akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Hal ini disebabkan tingginya produktivitas akan dihargai dengan pemberian insentif oleh organisasi. Adanya peningkatan insentif akan meningkatkan tingkat pendapatan pegawai yang dapat digunakan dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Pemberian kesejahteraan terhadap pegawai akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi.

Pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari instansi. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut. Disamping itu pemberian penghargaan terhadap pegawai dengan produktivitas yang tinggi akan membuat pegawai tersebut bangga akan hasil yang telah ia capai.

Ukuran kesejahteraan pegawai juga dilihat dari non materi dalam penelitian ini dilihat dari pemberian fasilitas dan pelayanan. Pegawai dengan produktivitas yang tinggi kemungkinan akan diberi fasilitas seperti memberi kesempatan menempuh pendidikan, rekreasi dan cuti kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga kesejahtraannya semakin meningkat. Disamping itu pegawai dengan produktivitas yang tinggi kemungkinan juga mendapatkan pelayanan asuransi dan perkreditan rumah dari instansi tempat dia bekerja. Hal ini akan semakin meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan. Menurut Sinungan (2008 : 17), kesejahteraan akan lebih terjamin bila produktivitas kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas sama dengan

meningkatkan pemasukan pegawai dimana pemasukan diartikan sebagai pendapatan, karena pendapatan dapat menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, maka produktivitas dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kesejahteraan melalui pendapatan.

SIMPULAN

1. Hasil uji F_{hitung} sebesar 48,337 dengan nilai signifikansi F -hitung sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan produktivitas pegawai mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,637 menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu produktivitas pegawai (X) sebesar 63,70 %, yang artinya produktivitas pegawai akan berpengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 36,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya, atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi modal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman A. Karim. 2006. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sadono Sukirno. 2008. *Mikroekonomi: Teori Pengantar*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutawijaya, Adrian dan Etty Puji Lestari. 2009. Efisiensi Teknik Perbankan Indonesia Pascakrisis Ekonomi : Sebuah studi empiris penerapan model DEA. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10, No. 1, Juni, h. 49-67.