

**BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA UMKM BAKSO BAKAR SS KOTA MALANG**

Oleh :

**Jatmiko Setiaji** <sup>(1)</sup>

**Rizki Aprilia Dwi Susanti** <sup>(2)</sup>

**Cakti Indra Gunawan** <sup>(3)</sup>

Email: [mikoadji73@gmail.com](mailto:mikoadji73@gmail.com)

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

**Article Info**

*Article History :*

*Received 16 Agustus - 2022*

*Accepted 25 Agustus - 2022*

*Available Online*

*30 September - 2022*

**Abstract**

*This study was made to investigate what factors can have an impact on work productivity. The investigation here focuses on knowing whether there is an effect of the variables of work facilities, compensation and welfare on the work productivity of employees, both productivity in certain aspects and overall. This research was conducted at MSME Bakso Bakar SS Malang City which has 30 employees. The type of approach that will be applied in the research is the quantitative method and saturated sampling of all MSME employees without exception will be involved as the research sample. From the data that has been further processed, it shows that the provision of compensation does not have a significant impact on increasing employee productivity as evidenced by the *t* arithmetic value which is smaller than *t* table and the significant probability value parameter obtained above 0.05. The variables that actually have a more significant effect on the work productivity of employees are supporting facilities and welfare insurance. This is proven by the value of calculated *f* which is higher than *f* table and the significance probability value is below 0.05.*

*Keyword :*

*Facilities, compensation, welfare and work productivity*

**1. PENDAHULUAN**

Dalam riset yang dilakukan oleh warikiran, Lucky dan merinda (2021) menekankan pentingnya produktivitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen secara umum memiliki arti sebagai kelompok orang atau individu yang mempunyai kewenangan untuk mengobservasi secara mendalam kemudian mengambil suatu keputusan berdasarkan observasi yang telah dilakukan. Selanjutnya keputusan tersebut akan diwujudkan dalam suatu tindakan-tindakan yang sudah disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi-misi perusahaan (Gunawan, 2017: 15). Sementara manajemen sumber daya manusia ialah suatu disiplin ilmu yang menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan manajer untuk dapat mengorganisasikan karyawan-karyawan yang berada dalam naungannya (Gunawan, 2016: 6).

Walaupun memang kita saat ini berada pada era industri 4.0 yang menuntut serta

mengharuskan setiap perusahaan atau tempat usaha untuk menggunakan teknologi agar dapat mempermudah kinerja setiap perusahaan, namun peran sumber daya manusia tidak bisa dihapuskan secara total dalam suatu perusahaan karena memang selain sebagai pekerja, SDM juga memiliki kompetensi manajerial dan hal tersebut yang kadang sangat mempengaruhi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki peran yang krusial sehingga sangat penting bagi pihak manajemen untuk menjaga dan memastikan para karyawan dapat konsisten bekerja dengan kualitas yang optimal. Untuk mengupayakan itulah maka pihak manajemen harus dapat mempertahankan motivasi kerja dari para karyawannya. Alasannya karena motivasi itulah yang mengindikasikan tingkat kenyamanan yang dirasakan seorang karyawan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kenyamanan inilah yang kemudian berbanding lurus dengan kualitas produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Dalam hal menjaga kenyamanan bekerja untuk menjaga produktivitas karyawan itulah maka ada beberapa hal yang bisa diterapkan oleh perusahaan yaitu : (a) Memfasilitasi para karyawan dengan infrastruktur yang memadai baik itu yang sifatnya teknis maupun nonteknis. Dengan fasilitas yang berkualitas bagus akan membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih mudah dan nyaman sehingga pada akhirnya akan membuatnya menjadi lebih produktif (Koyong, 2011 dalam Hayati, 2014:05). (b) Pemberian kompensasi yang layak. Tidak dapat dipungkiri bahwa upah atau imbalan menjadi salah satu aspek yang dapat memacu semangat kerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus lebih bijak dalam hal ini karena dengan pemberian kompensasi yang layak akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan (Dessler, 2013 dalam Kurniawan, 2017:122).(c) Terakhir yang tidak kalah pentingnya, pihak manajemen juga harus memperhatikan terjaminnya kesejahteraan karyawan. Perlu diingat bahwa jaminan kesejahteraan bukan hanya soal uang tapi juga aspek-aspek penunjang lainnya baik itu material dan non-material yang dapat menjaga agar fisik dan mental karyawan tetap pada fase yang optimal (Hasibuan, 2010 dalam Chandra, 2017: 763).

## 2. METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini terletak di UMKM Bakso Bakar SS Jalan Danau Bratan Raya G6J-12,Sawojajar, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur.

Penelitian ini akan didekati dengan metode kuantitatif di mana data-data akan dikumpulkan lewat menyebarkan kuesioner dan mewancarai seluruh karyawan UMKM Bakso Bakar SS Kota sejumlah 30 orang. Kemudian untuk memetakan variabel produktivitas ini secara lebih sistematis maka digunakanlah skala likert supaya variabel tersebut dapat dikonversikan ke dalam angka sehingga lebih terukur. Sementara untuk menganalisis lebih lanjut sejumlah angka yang diperoleh dari skala likert maka SPSS 24 dipilih sebagai instrumen untuk menguji. Adapun aplikasi tersebut akan menjalankan berbagai jenis pengujian seperti : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji parsial/ uji t, uji simultan/ uji F.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Fasilitas Kerja (X1)	0,385	-1,770

Kompensasi (X2)	-0,095	
Kesejahteraan (X3)	1,087	

Persamaan umum dari analisis regresi linear berganda adalah  $Y=a+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+e$ . Kemudian jika data-data koefisien regresi dari tabel di atas dimasukkan maka akan diperoleh persamaan

$$Y=-1,770+0,385 x_1-0,095x_2+1,087x_3$$

Dimana:

Y	=Produktivitas Kerja
a	=Konstanta
b1,b2,b3	=Koefisien Regresi
X1	=Fasilitas Kerja
X2	=Kompensasi
X3	=Kesejahteraan

Beritik tolak pada persamaan di atas maka dapat diperoleh beberapa fakta yang meliputi :

- a = saat karyawan tidak memperoleh fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2), dan jaminan kesejahteraan (X3) akan memunculkan suatu nilai produktivitas (Y) sebesar -1,770.
- B1 = koefisien regresi yang menunjuk pada seperti fasilitas (X1) yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena di sini nilai yang diperoleh adalah (+)0,385 berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini fasilitas kerja menjadi variabel bebas yang memberikan pengaruh positif bagi produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya. Dengan kata lain seiring dengan peningkatan fasilitas juga akan berbanding lurus pada peningkatan produktivitasnya. Secara lebih detail bila diuraikan secara matematis bila fasilitas yang diberikan perusahaan meningkat 1 satuan maka akan terjadi peningkatan produktivitas karyawan dengan nilai 0,385 satuan.
- B2 = koefisien regresi yang mewakili variabel besaran kompensasi (X2) yang diberikan oleh perusahaan. Terlihat bahwa nilainya adalah(-) 0,095 yang berarti dalam kasus ini justru meningkatkan kompensasi akan menurunkan produktivitas karyawan. Ini terlihat dari uraian matematisnya di mana apabila perusahaan meningkatkan kompensasi kepada karyawan sebesar 1 satuan akan menurunkan produktivitas 0,095 satuan.
- B3 = koefisien regresi yang merepresentasikan variabel jaminan kesejahteraan (X3). Dari

persamaan regresi menunjukkan koefisien tersebut memiliki nilai (+) 1,087. Dengan demikian sebagaimana pada variabel fasilitas, variabel kesejahteraan juga akan memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di mana setiap naik 1 satuan pada variabel kesejahteraan akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 1,087 satuan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Variabel	t- hitung	t-tabel	Sig
X1	2,169	1,705	0,039
X2	-0,668	1,705	0,510
X3	4,086	1,705	0,000

Dari hasil data-data yang telah diolah dalam aplikasi SPSS 24 untuk uji t dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Pada variable fasilitas kerja yang diwakilkan dengan koefisien X1 (Fasilitas kerja), diperoleh t hitung sejumlah 2,169. Sementara nilai t-tabelnya pada signifikansi 5% (0,05) adalah 1,705. Oleh karena dalam hal ini t hitung > t-tabel dan juga nilai signifikansinya adalah 0,039 yang lebih kecil daripada nilai standarnya yaitu 0,05 maka dapat dikonklusikan variabel fasilitas (X1) berdampak signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan (Y) dalam penelitian kali ini.
2. Nilai t- hitung untuk variabel X2 yaitu kompensasi adalah 0,668. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabelnya pada signifikansi 5% sejumlah 1,705. Selain itu nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,510 yang lebih besar daripada nilai signifikansi standarnya (0,05). Berdasarkan 2 kondisi tersebut maka dapat dinyatakan variabel kompensasi (X2) tidak memberikan dampak yang signifikan secara partial kepada produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Terakhir mengenai variabel kesejahteraan (X3) terlihat bahwa t hitung > t tabel pada signifikansi 5% dengan nilai masing-masing 4,086 dan 1,705. Di samping itu nilai signifikansinya pada variabel ini lebih kecil daripada nilai signifikansi standarnya yaitu 0,000 berbanding 0,05. Dari situ dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian di UMKM Bakso Bakar SS Malang ini variabel

kesejahteraan berdampak signifikan secara partial pada produktivitas kerja karyawan (Y)

#### Uji Simultan dengan F-Test (Anova)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig
X1X2X3	48,27	2,74	0,000

Dari uji simultan untuk keseluruhan dari variabel X1, X2, dan X3 menghasilkan F-hitung dengan nilai 48,271. Sementara nF-tabelnya pada signifikansi 5% memiliki nilai 2,74. Dari penjabaran tersebut terpampang dengan jelas bahwa nilai F hitung jauh melampaui F-tabel. Di samping itu nilai signifikansi hitung juga lebih kecil daripada signifikansi standar yaitu 0,000 berbanding 0,05. Kedua kondisi di atas menyebabkan keseluruhan dari variabel independen yaitu fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2), dan kesejahteraan (X3) memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada uji koefisien determinasi adalah melihat berapa nilai Adjusted R Square-nya. Dari data penelitian, nilai yang diperoleh sebesar 0,830 yang berarti dampak variabel independen yaitu fasilitas, kompensasi, dan kesejahteraan memberikan pengaruh pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja sebesar 83%. Sementara 17% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam penelitian di UMKM Bakso Bakar SS Malang, fasilitas berpengaruh signifikan pada tingkat produktivitas dari karyawan-karyawannya. Hasil ini berbanding terbalik dari apa yang didapatkan oleh Bakhtiar (2017) di mana pada penelitiannya saat itu menyatakan fasilitas tidak memiliki nilai signifikansi untuk mempengaruhi naik turunnya produktivitas.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Pada kasus penelitian ini variabel X2 (kompensasi) tidak mempunyai nilai signifikansi pada variabel Y (produktivitas kerja). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2009) yang memberikan pernyataan serupa. Menurut argumennya, kompensasi memang masih memiliki kekuatan untuk menentukan seberapa produktif karyawan tapi tetap bukan variabel yang benar-benar menjadi prioritas. Namun kesimpulan berbeda disampaikan oleh Edi Winata (2016) dan Shinta Agustina (2016) yang menguraikan bahwa seberapa besar kompensasi

yang diberikan mampu mempengaruhi secara signifikan seberapa produktif yang ditunjukkan.

Setelah peneliti mencoba mendalami penyebab dari ditolaknya hipotesis tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja yang menghasilkan hubungan yang tidak positif dan tidak signifikan maka dapat diketahui bahwa di UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang ketika kompensasi dinaikkan yang meliputi (gaji, insentif, bonus, upah dan pengobatan) maka akan mempengaruhi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, jadi ketika gaji, bonus dan yang lainnya dinaikkan maka akan menuntut karyawan untuk bekerja lebih banyak dari biasanya yang dihasilkan, dan dari hal tersebut ketika kompensasi dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun namun produktivitas harus tetap berjalan walaupun rasa produktivitas kerjamenurun

#### **Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Mengacu pada apa yang ditampilkan oleh aplikasi SPSS 24 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi dari seberapa sejahtera yang dirasakan oleh karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian Muhammad Al Fahmi (2016) dan Try Samuel Hotman Zagoto (2018) yang memberikan *statement* yang sama karena memang pada dasarnya ketika karyawan merasa sejahtera ketika bekerja, mereka akan terdorong untuk lebih bersemangat untuk terus meningkatkan performanya. Dengan performa yang meningkat maka sudah pasti produktivitasnya juga demikian

#### **Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja karyawan**

Bila ditinjau ketiga variabel independen secara keseluruhan lewat pengujian secara simultan lewat aplikasi SPSS 24 maka dapat disimpulkan bahwa 3 variabel tersebut yaitu fasilitas kerja (X1), kompensasi (X2) dan kesejahteraan (X3) mampu mempengaruhi produktivitas kerja dengan signifikan.

#### **4. KESIMPULAN**

a. Variabel fasilitas kerja secara parsial mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan signifikan. Itu terbukti dari nilai t hitungnya yaitu 2,169 yang lebih besar daripada nilai t-tabel 1,705. Bukti juga semakin kuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai standar yaitu 0,039 berbanding 0,05.

- b. Sementara untuk variabel independen kedua yaitu kompensasi justru memberikan pengaruh yang tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Buktinya secara matematis dapat dilihat dari nilai t-hitung  $<$  t-tabel yaitu 0,668 berbanding 1,705. Begitupula nilai signifikansinya yaitu 0,510 di mana nilai ini jelas lebih besar daripada 0,05 sebagai nilai standarnya.
- c. Untuk variabel kesejahteraan karyawan dihasilkan nilai t hitung sebesar 4.086 dan t-tabel adalah 1,705. Sementara nilai signifikansinya adalah 0,000. Dengan demikian oleh karena nilai t tabel  $>$  t-hitung dan nilai sig  $<$  nilai standar 0,05 maka dapat disimpulkan tingkat kesejahteraan karyawan memberikan dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
- d. Bila 3 variabel dependen ditinjau secara keseluruhan sebagai satu kesatuan maka terlihat ketiganya memiliki daya untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara simultan. Secara empiris dapat dibuktikan lewat nilai F hitung yang jauh lebih besar daripada F-tabel yaitu 48,271 berbanding 2,74. Sementara itu nilai signifikansinya adalah 0,000 yang lebih kecil daripada nilai standar 0,05

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, Shinta. Nanik Suryani. 2016. "Pengaruh kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerjaguru tidak tetap". *Economic Education Jurnal*. Vol 5 No 1 Hal 115-128. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Alfahmi, Muhammad. 2016. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galuh Pratama". *Jurnal ilmiahResearch Sains*. Vol 2 No 1 Hal 01-16.UNPAB
- Bakhtiar. 2017. "Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank SUMUT Medan". *Jurnal riset manajemen & bisnis*. Vol 2 No 3 Hal 10-16. Sumatera: Universitas Islam Sumatera Utara.
- Chandra, Riny. 2017. "Pengaruh lingkungan dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PTPN 1 pulau tiga Aceh tuiang". *Jurnal manajemen dan keuangan*. Vol 6 nomor 2. Hal. 760-765. Universitas Samudra.

- Gunawan, Cakti Indra. 2016. *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. IRDH. Purwokerto.
- Gunawan, Cakti Indra. 2017. "Analisis manajemen strategi PT. Semen Indonesia Tbk Vs PT. Holcim Indonesia Tbk" *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi*. Vol 3 nomor 2. Hal 13-23. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Hayati, Welli Fitra. 2014. "Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio suara singgalang mahimbau padang". (Skripsi) Program studi manajemen fakultas ekonomi universitas taman siswa Padang.
- Kurniawan, Afriadie. Mukhlis Yunus. Majid M. Shabri Abdul. 2017. "Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah mandiri cabang Banda Aceh". *Jurnal manajemen dan inovasi*. Vol 8 nomor 2. Hal. 121-123. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Oktrida, Cony Manalu. 2009. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Divisi Body Repair Pt Agung Automall Sm. Amin Pekanbaru". (Skripsi) fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas Riau. Pekanbaru Riau.
- Warankiran, Randy A.I, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. C. Pandowo. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 9 No.4 Hal 953-962
- Winata, Edi. 2016. "Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. FIF cabang Medan". *Jurnal ilmiah "Dunia Ilmu"*. Vol 2 No 1 Hal 17-31. Medan.
- Zagoto, Try Samuel Hotman. 2018. "Pengaruh lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan nusantara Pekan Baru". *Jurnal JOM FISIP*. Vol 5 edisi 1. Hal. 02-04. Riau: Universitas Riau.