

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA SEJUK (STUDI PADA BAGIAN HUBUNGAN PELANGGAN)**Arwin,**

Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, PSDKU Universitas Syiah Kuala Gayo Lues

Email : arwin_psdku@unsyiah.ac.id**Said Hamzali,**

Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, PSDKU Universitas Syiah Kuala Gayo Lues

Email : hamzali_psdku@unsyiah.ac.id**Article Info***Article History :**Received 16 Agustus - 2022**Accepted 25 Agustus - 2022**Available Online**30 September - 2022***Abstract**

This research was conducted to determine the effect of employee work productivity on employee performance in the customer relations department. The purpose of this study was to determine and analyze how employee productivity, how employee performance, and how much influence work productivity has on employee performance in the customer relations department. This research uses quantitative methods with descriptive research type. Sampling was done by non-probabilty sampling method, with the number of respondents as many as 53 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of the hypothesis test (t test), it was found that the work productivity variable had a significant effect on the performance of the employees of the customer relations department. Based on the coefficient of determination, it was found that the work productivity of customer relations department employees was able to explain the employee's performance by 68.8% and the remaining 31.2% was influenced by other factors not examined in this study such as remuneration factors and others

*Keyword :**Work Productivity, Employee Performance***1. PENDAHULUAN**

Kinerja perusahaan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja perusahaan tentu didukung oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan akan baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka kinerja perusahaan juga tidak baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.

Jumlah pelanggan PDAM Tirta Sejuk relatif besar apabila dibandingkan dengan

jumlah penduduk Kecamatan Blangkejeren. Sampai dengan tahun 2017 dari 20 desa/kelurahan, hanya 15 desa/kelurahan yang terlayani oleh PDAM Tirta Sejuk, maka dari 5 desa/kelurahan yang belum terlayani oleh PDAM Tirta Sejuk, masyarakat memanfaatkan Dana Desa untuk membangun Suber Air Bersih atau sebagian menggunakan pompa Air Bersih untuk memenuhi kebutuhan. Dengan jumlah pelanggan PDAM sebanyak 2.721 sambungan, atau 16.326 jiwa, dengan estimasi 1 KK adalah 6 jiwa. Apabila dibandingkan dengan jumlah penduduk Kecamatan Blangkejeren dari data BPS tahun 2017 yaitu 30.222 jiwa maka persentase pelayanan hanya sekitar 64,64 % ini mencerminkan bahwa kinerja perusahaan PDAM Tirta Sejuk menurun. Kinerja perusahaan menurun tentu sejalan dengan kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas produktivitas kerja karena salah satu upaya dari manajemen untuk

meningkatkan kinerja adalah menunjang produktivitas kerja karyawan dengan memberi kompensasi dan mendorong motivasi kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan mengelola dan memanfaatkan sumber daya untuk memperoleh output yang optimal dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Meningkatnya produktivitas karyawan akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan pun semakin baik. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dalam menghasilkan output yang berkualitas dengan menggunakan input yang seminimal mungkin sesuai standar yang dimiliki perusahaan.

Menurunnya Produktivitas kerja karyawan juga diakibatkan oleh beberapa faktor, yang paling utama adalah kurangnya kemampuan pelaksanaan tugas dilihat dari kualifikasi pendidikan dan masih kurang dalam performa produksi yang baik, seharusnya PDAM Tirta Sejuk dapat mencapai target tahunan yang sudah ditetapkan, namun pada kenyataannya hal itu belum bisa dicapai.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komarudin dalam Sedarmayanti (2017:341) mengatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang/jasa dengan perhitungan. Menurut Sinungan dalam penelitian Candra Ladianto (2018) produktivitas adalah interaksi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi dan riset), manajemen dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini serta ratio antara apa yang dihasilkan (output) dengan keseluruhan peralatan produksi tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dilihat dari aspek kualitas. Sutrisno (2016:104-105) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

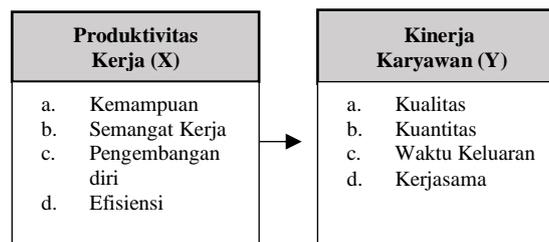
- a. Kemampuan
- b. Semangat Kerja
- c. Pengembangan diri
- d. Efisiensi

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat lain juga dikatakan oleh Ivancevich (2019:183) bahwa kinerja adalah hasil apa yang diinginkan oleh organisasi, kinerja juga merupakan fungsi dari kapasitas untuk melakukan, kesempatan melakukan yang berkaitan, dan kerelaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2019: 215-216), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu Keluaran
- d. Kerjasama
- e.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka berfikir tentang bagaimana pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan seperti pada gambar berikut:



Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “adanya pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian hubungan pelanggan PDAM Tirta Sejuk”

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Dalam penelitian sampel yang ditetapkan sebanyak 53 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Produktivitas Kerja secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh variabel produktivitas kerja adalah 68%. Artinya PDAM Tirta Sejuk telah melaksanakan keempat dimensi variabel produktivitas kerja dengan baik yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi.

Dari 8 pernyataan variabel produktivitas kerja, pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling tinggi dengan mendapatkan skor sebesar 75% dan masuk dalam kategori baik yaitu saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan saya. Artinya PDAM Tirta Sejuk memberi pelatihan untuk karyawan agar dapat

mengembangkan kemampuan mereka. Walaupun secara keseluruhan variabel produktivitas kerja dinyatakan baik, namun terdapat pernyataan yang mendapatkan tanggapan responden paling rendah dengan mendapatkan skor sebesar 63% dan masuk dalam kategori cukup baik yaitu pernyataan saya berkomitmen untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya karyawan PDAM Tirta Sejuk berkomitmen membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan cukup baik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik dengan mendapatkan skor sebesar 67%. Artinya PDAM Tirta Sejuk telah melaksanakan keempat dimensi variabel kinerja karyawan dengan cukup baik yaitu kualitas, kuantitas, waktu keluaran dan Kerjasama.

Dari 10 pernyataan tentang variabel kinerja karyawan yang mendapat tanggapan responden paling tinggi dengan mendapatkan skor sebesar 71% dan masuk dalam kategori baik yaitu saya membantu teman saya ketika pekerjaan saya sudah selesai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirta Sejuk Bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

Walaupun secara keseluruhan variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan cukup baik, namun terdapat pernyataan yang mendapat tanggapan responden paling rendah dengan mendapatkan skor sebesar 63% dan masuk dalam kategori cukup baik yaitu pernyataan mengenai banyaknya pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilihat dari waktu kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana bahwa variabel produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif/searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila variabel produktivitas kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *Software Statistical Program of Social Science* (SPSS) versi 26, diperoleh hasil bahwa variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.608 > 2.008$ serta nilai signifikansi $0.000 < 0.005$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya adanya pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Mifa Bersaudara. dan berdasarkan uji analisis koefisien determinasi di peroleh R square sebesar 0.688. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,8%, sedangkan sisanya yaitu 31,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti penelitian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Produktivitas Kerja PDAM Tirta Sejuk secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sejuk secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sejuk

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). *Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral*. Jakarta: Kemnaker.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Lianto, Candra. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi Medan: Tidak dipublikasikan.
- Saharazad, Putri. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur*. Skripsi Bandung: Tidak di publikasikan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Idomedia Pustaka
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.