

**Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja di Tim Forever
21 Pada PT. XXX**

Chendy Puti Wulandari

Bambang Triputranto, SE., MM

Diploma 4 Manajemen Bisnis Politeknik Pos Indonesia

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktifitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik dan akan berpengaruh pada peningkatan produktifitas kerja. PT. XXX adalah perusahaan asing yang didirikan pada tahun 1992 sebagai mitra eksklusif Internasional Group LEP. Kelancaran proses kerja Forever 21 tidak lepas dari kinerja karyawan yang harus ditingkatkan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja di tim Forever 21 pada PT. XXX. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tim Forever 21 yang berjumlah 9 (sembilan) orang. Lalu, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier sederhana, kemudian uji hipotesis dengan menggunakan uji F.

Hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan di tim Forever 21 pada PT. XXX secara keseluruhan dalam kategori baik dengan skor total yang didapat adalah 327 dengan skor ideal 450. Persentase tertinggi dalam variabel kinerja karyawan adalah indikator jumlah pekerjaan dengan persentase 73%. Persentase terendah adalah indikator ketepatan waktu yang memiliki persentase 71%. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan di tim Forever 21 pada PT. XXX sebesar 90%. Adapun sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kompesasi dan lain-lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Produktifitas Kerja,

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno,2009).

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seseorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktifitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai produktifitas kerja yang dilakukan oleh PT. XXX, peneliti mengambil judul :

“Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja di Tim Forever 21 Pada PT. XXX”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dengan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan tim Forever 21 di perusahaan PT. XXX?

2. Bagaimana produktivitas kerja tim Forever 21 di perusahaan PT. XXX?
3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja tim Forever 21 di perusahaan PT. XXX?

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:230) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja

2.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami penilaian kinerja karyawan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

2.3 Produktifitas

Produktifitas secara umum diartikan sebagai keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, benuk dan nilai.

2.4 Indikator Produktifitas

Produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktifitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapa
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:59) definisi operasional didalam suatu penelitian merupakan penjabaran suatu variabel beserta indikatornya secara terperinci sehingga variabel yang ada dapat diketahui pengukurannya, yaitu:

1. Variabel *Independent*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel *Dependent*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014:115). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. XXX di tim Forever 21 yang berjumlah 9 (sembilan) orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga dimiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2014:116). Jumlah sampel dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah karyawan di PT. XXX di tim Forever 21 yaitu 9 orang.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian in adalah PT. XXX yang berdada di Jakarta Timur. Adapun alasan peneltiti melakukan penelitian ditempat ini karena peneliti melaksanakan Praktek Kerja Lapangan dan observasi selama 3 bulan di PT. XXX.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputasi program SPSS (*statistical program for social science*) yaitu suatu program computer statistic yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan. Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode ini adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampel) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanupulasi (dirubah-rubah). Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sanusi (2011:131) adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai yang dipredikdikan

X = Nilai variabel independen

b = koefisien regresi

a = konstanta atau bila harga X = 0

3.6 Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2011:67).

3.7 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014:183). Pengujian reliabilitas instrument dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha.

3.8 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pegujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (X = kinerja karyawan) terhadap variabel terikat (Y = produktivitas kerja) pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka, Kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka, Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa r hitung yang didapat lebih besar dari

pada r kritis. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (X) dihitung menggunakan *software* SPSS 16. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel kinerja karyawan sudah valid apabila nilai korelasi tersebut positif dan besarnya $> 0,6$ maka akan dinyatakan valid. Hasil pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran dinyatakan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 16 mengenai ketepatan indikator mengenai pernyataan kemampuan, meningkatkan hasil, semangat, pengembangan diri, mutu dan efisiensi menghasilkan angka dengan besar $> 0,6$. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa r hitung yang didapat lebih besar daripada r kritis. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel produktifitas kerja yang meliputi kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisiensi sudah valid, dan dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai cronbach Alpha $> 0,60$ (Trihendradi 2011:211).

Tabel 4.3

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (X)	0,957	Reliabel
Produktifitas Kerja (Y)	0,964	Reliabel

Sumber: Olah Data Peneliti 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* yang didapat lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel, dan dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

4.3 Hasil Analisi Deskriptif

1. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (X)

penilaian terhadap variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan skor total yang didapat adalah 327. Persentase tertinggi dalam variabel X ini adalah indikator jumlah pekerjaan dengan persentase 73%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. XXX sudah baik secara keseluruhan. Sesuai dengan pendapat Bangun (2012:233) standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Persentase terendah untuk variabel X kinerja karyawan adalah indikator ketepatan waktu yang memiliki persentase 71%. Ketepatan waktu adalah salah satu hal yang sangat penting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Sesuai dengan pendapat Bangun (2012:234) untuk memenuhi tuntutan yang diberikan *customer* pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada indikator ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Hasil Penelitian Variabel Produktifitas Kerja (Y)

penilaian terhadap variabel produktifitas kerja secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan skor total yang didapat adalah 404. Persentase tertinggi dalam variabel Y ini adalah indikator mutu dengan persentase 78%. Persentase terendah adalah indikator kemampuan dan efisiensi dengan persentase 70%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. XXX sudah baik secara keseluruhan.

Sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat

penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X (kinerja karyawan) dan variabel Y (produktifitas kerja). Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel *dependen* dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien memiliki tanda positif yang berarti perubahan yang positif pada variabel X (kinerja karyawan) akan membuat perubahan yang positif pada variabel Y (produktifitas kerja). Demikian juga sebaliknya, perubahan yang negatif pada kinerja karyawan akan membuat perubahan yang negative pula pada produktifitas kerja. Kinerja karyawan berada pada angka 0,000, artinya kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (X = kinerja karyawan) terhadap variabel terikat (Y = produktivitas kerja).

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui nilai f hitung = 64,389, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X (kinerja karyawan) terhadap variabel Y (produktifitas kerja).

Berdasarkan dari analisis deskriptif menjelaskan bahwa variabel X (kinerja karyawan) dengan indikator jumlah pekerjaan sangat berpengaruh secara signifikan karena jumlah pekerjaan yang

dihasilkan individu atau kelompok sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dikeluarkan perusahaan.

4.6 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R sebesar 0,950 dan besarnya R^2 adalah 0,902. Koefisien determinasi dapat dijelaskan pada rumus berikut ini :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,902 \times 100\%$$

$$KD = 90\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja adalah 90%. Adapun sisanya sebesar 10% (100%-90%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari 90% tersebut adalah indikator jumlah pekerjaan sebesar 73%, kualitas pekerjaan 72,5%, ketepatan waktu 71% dan kehadiran 72%, sisanya 10% yaitu faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti faktor lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil penelitian di BAB IV sebelumnya di jelaskan bahwa kinerja karyawan tim Forever 21 pada PT. XXX termasuk dalam kategori baik karena terdapat beberapa sub variabel yang diteliti penulis yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, dari sub variabel tersebut variabel jumlah pekerjaan memiliki nilai tertinggi karena jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh tim Forever 21

baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian di BAB IV sebelumnya di jelaskan bahwa produktifitas kerja di tim Forever 21 pada PT. XXX termasuk dalam kategori baik karena terdapat beberapa sub variabel yang diteliti penulis yaitu kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, mutu, dan efisiensi, dari sub variabel tersebut variabel kemampuan dan mutu memiliki nilai tertinggi karena kemampuan yang dihasilkan Forever 21 menghasilkan hasil yang baik terhadap tim Forever 21.
3. Berdasarkan dari analisis deskriptif menjelaskan bahwa variabel X (kinerja karyawan) dengan indikator jumlah pekerjaan sangat berpengaruh secara signifikan karena jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dikeluarkan perusahaan, dapat dilihat dari tabel 4.17 hasil uji hipotesis.

Forever 21 harus mengetahui jam berapa pengiriman produk Forever 21 tersebut supaya tim bisa mengerjakan sesuai dengan waktu yang diberikan.

3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun dengan begitu akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan perusahaan. Dengan cara setiap pagi pada saat melakukan *breafing* semua tim harus bisa memimpin *breafing* dan memberikan ide-ide ataupun masukan untuk karyawan yang lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan PT. XXX yaitu:

1. PT. XXX senantiasa meningkatkan kembali kinerja karyawan yang sudah baik. Karyawan harus selalu diberikan semangat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas yang dimilikinya. Dengan caranya tim Forever 21 melaksanakan senam pagi setiap hari senin pagi supaya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seharusnya karyawan lebih mengutamakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaiknya karyawan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan cara, apabila ada proses *tagging* produk