



DETERMINAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUM DAMRI MEDAN

Muhammad Yalzamul Insan

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Produktivitas merupakan sebuah pencapaian hasil kerja oleh setiap individu pegawai baik output maupun input. Penelitian ini bermaksud untuk mencari bagaimana pengaruh dari Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Perum Damri Medan. Metode yang digunakan melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis pada filsafat positivisme. Pegawai Perum DAMRI Medan yang berjumlah 131 orang yang digunakan sebagai sampel penelitian sebanyak 99 orang dan sisanya 30 responden digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel ($2,384 > 1,98525$) dan lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung > ttabel ($3,374 > 1,98525$).

Kata Kunci: Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja yang dijalankan oleh setiap SDM tentu sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan maupun instansi-instansi pemerintahan. Produktivitas kerja pegawai juga akan memberikan kemajuan bagi setiap sistem yang ada di dalam perusahaan. Banyak faktor yang dapat memiliki dampak atas perkembangan dari suatu perusahaan seperti produktivitas kerja yang tinggi yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hartatik (2019) bahwa produktivitas adalah perimbangan secara matematis antara jumlah yang di keluarkan dan jumlah sumber yang dipakai selama penerapan.

Permasalahan pada produktivitas yang ada pada penelitian ini terlihat kurang maksimalnya pegawai di dalam melaksanakan program kerja yang sudah ditargetkan sehingga target yang sudah ditentukan tidak tercapai dengan tepat waktu. Selain itu, kurangnya pengalaman yang dimiliki pegawai di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga peningkatan dalam pemberian inovasi lama terealisasi, kurang harmonisnya hubungan antar pegawai yang mengakibatkan komunikasi kerja menjadi terhambat.

Produktivitas juga dapat menurun disebabkan etika kerja. Etika kerja adalah bentuk kedisiplinan dalam diri seseorang yang dituangkan dalam sikap sehari-hari disaat bekerja baik dalam berkomunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Pentingnya sebuah etika diterapkan dalam diri setiap pegawai sangat berguna untuk menjalin hubungan antar personal pegawai terhadap pemimpin perusahaan serta partner kerja instansi. Etika yang baik dapat menunjang keberhasilan sebuah sistem sehingga bentuk pekerjaan apapun yang dilaksanakan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Abdurrozzaq Hasibuan (2017) menyatakan bahawa etika yaitu

merupakan ilmu filsafat yang merupakan *philosophical study of morality*, sehingga sesuatu terkait etika adalah manusia, dengan demikian etika merupakan filsafat individu.

Permasalahan etika yang dimiliki pegawai pada penelitian ini adalah kurang disiplinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedikitnya jumlah hari kerja yang dipenuhi pegawai yang menyebabkan banyaknya jumlah absensi pegawai yang terdiri dari tidak hadir tanpa keterangan, sakit, cuti. Permasalahan tersebut, berada pada Tabel 1.1 absensi dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Absensi

Bulan (2021)	Jumlah Pegawai	Alp ha	Cuti (kali)	Total Jumlah	%
Agustus	99	20	7	27	98, 90
September	99	27	6	33	98, 66
Oktober	99	12	4	16	99, 19

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Penjelasan data absensi pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa adanya ketidak stabilan kehadiran pegawai. Ketidak hadiran pegawai dengan tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan September 2021 yaitu sebanyak 27 kali. Untuk keterangan cuti tertinggi yang diajukan oleh pegawai terjadi pada bulan Agustus 2021 yaitu sebanyak 7 kali. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang merupakan ciri khas kepribadian setiap pegawai tidak berjalan dengan baik di Perum DAMRI Cabang Medan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Lingkungan kerja juga termasuk dalam hubungan antar pegawai serta atasan, dan sistem yang sudah ditentukan oleh

pihak instansi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat membantu kelancaran pekerjaan setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sudaryo (2018) Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana adanya kenyamanan dari para pegawai disaat bekerja terhadap lokasi kantor, ruang yang dijadikan tempat kerja, dan peralatan yang ada dipergunakan disaat bekerja. Lingkungan kerja juga merupakan hubungan antar sesama bagian divisi, antar sesama bagian pegawai dan antar pegawai dengan atasan.

Permasalahan yang ada pada lingkungan kerja penelitian ini adalah kurangnya rasa nyaman yang ada pada diri pegawai dilingkungan kerja dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, adanya pegawai yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja. Dimana pegawai merasa kurang aman dilingkungan kerja membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali atas Etika kerja dan Lingkungan kerja pegawai Perum DAMRI. Dalam menguji situasi ini peneliti melakukan penelitian dengan kinerja perawat dan variabel variabel yang mempengaruhinya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda serta uji T dan Uji F.

Menurut Sugiyono, (2017). Populasi yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Perum DAMRI Medan yang berjumlah sebanyak 131 pegawai. Pada penelitian ini besar sampel didasarkan pendapat. Pada penelitian ini digunakan perhitungan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% untuk mengambil sampel pada total keseluruhan pegawai Perum DAMRI Medan yakni

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,05)^2} = 98,68 = 99 \text{ (orang)}$$

n = 98,68 responden (yang dibulatkan menjadi 99 orang)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini

Tabel 1.2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,144	3,368	
	Motivasi Kerja (X ₁)	0,181	0,076	0,187
	Lingkungan Kerja(X ₂)	0,301	0,089	0,259

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

hasil uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,144 + 0,181 X_1 + 0,301 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan secara jelas bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,144 yang berarti jika tidak ada variabel Etika Kerja dan Lingkungan Kerja, maka nilai produktivitas kerja akan naik sebesar 3,144 satuan. Variabel Etika Kerja (X2) sebesar 0,181 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel Etika Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan naik sebesar 0,181 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,301 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan naik sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas Uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini

Tabel 1.3 Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.933	0,353
Etika Kerja (X ₁)	2,384	0,019
Lingkungan Kerja(X ₂)	3,374	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan tabel diatas variabel etika kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,384 dan t_{tabel} sebesar 1,98525 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,384 > 1,98525) dengan sig. 0,019 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H₁. Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai (Y) pada Perum DAMRI Medan.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,374 dan t_{tabel} sebesar 1,98525 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,374 > 1,98525) dengan sig 0,001 < 0,05 sehingga hasil penelitian menerima H₁. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Perum DAMRI Medan.

Tabel 1.4 : Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	936.298	3	312.099	34.826	.000 ^b
Residual	851.359	95	8.962		
Total	1787.657	98			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X₁), Lingkungan kerja (X₂)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil dari uji pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34.826 pada derajat bebas (df_1) = k - 1 = 4 - 1 = 3, dengan derajat bebas (df_2) = n - k = 99 - 4 = 95, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 2,70 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 34.826 > F_{tabel}$ 2,70 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H₁ diterima. Dimana variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja pegawai (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Perum DAMRI Medan.

Koefien determinasi R² dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 1.5 : Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.509	2.99361
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂)				
b. Dependent Variable: Prod (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2021)

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,509. Sehingga menunjukkan bahwa 50,9% variabel Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel variabel Etika Kerja (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan sisanya 49,1% merupakan variabel tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti keterampilan, keterlibatan kerja, tingkat penghasilan dan lain sebagainya

Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa Etika berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Perum DAMRI Medan dan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2019), yang meneliti tentang "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara Medan". Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara Medan.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan Etika Kerja pegawai dimana kurang disiplinnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sedikitnya jumlah hari kerja yang dipenuhi pegawai yang menyebabkan banyaknya jumlah absensi

pegawai yang terdiri dari tidak hadir tanpa keterangan, sakit, cuti. Hal tersebut tentu dapat mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian produktivitas yang dihasilkan pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas, pegawai harus lebih disiplin dalam waktu kehadiran di lokasi tempat bekerja.

Adapun hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Perum DAMRI Medan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh darmayanti (2017) yang melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan kerja dan standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengawas Urusan Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat". Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini dilihat dari latar belakang permasalahan sejalan dengan pembahasan tentang lingkungan kerja dimana kurangnya rasa nyaman yang ada pada diri pegawai dilingkungan kerja dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, adanya pegawai yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja. Hal tersebut tentu dapat mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian produktivitas yang dihasilkan pegawai. Untuk meningkatkan produktivitas, pegawai harus lebih membangun hubungan yang baik kepada sesama pegawai guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang ada. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan. Pada hasil analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 34,826 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,70 dengan taraf signifikan 0,000. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada etika kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai Perum DAMRI Medan.

SIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (Etika Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja pegawai) pada Perum DAMRI. Hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja pegawai) pada Perum DAMRI.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan etika kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap (roduktivitas kerja pegawai pada Perum DAMRI Medan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada Krismann Lase yang telah membantu penelitian selaku mahasiswa S1 prodi Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi

DAFTAR PUSTAKA

Darmayanti, Yayan. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten*

Lahat. Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017. E-Issn:2302-2663

Hartatik, indah puji. (2019) *Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Abdurrozaq. (2017). *Etika Profesi.* Medan: UISU Press.

Hasibuan, Melayu S.P. (2019) *Organisasi Dan Motivasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kartono. (2019). *Kepribadian dan Politik Bank Pengkreditan Rakyat.* Yogyakarta: Deepublish (group penerbitan CV Budi Utama).

Lubis, MHD Ilham. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.* Universitas Medan Area. Medan

Siagian P. Sondang. (2014). *Manajemen SumberDayaManusia.* BumiAksara.

Sihotang, Kasdin. (2020). *Etika Kerja Unggul.* Depok: PT. Kansius,

Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.