

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SERTA VARIABEL YANG
BERPENGARUH DI UMKM CV. DWI JAYA ABADI PRODUK TAS DAN
KOPER KECAMATAN TANGGULANGIN, KABUPATEN SIDOARJO**

MUHAMMAD ADE RAMADHAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : aderamadhan37@yahoo.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang paling penting untuk dikelola diantara faktor produksi lainnya. Hal ini dikarenakan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Semua itu merupakan tanggung jawab bagian management SDM dalam mengatur SDM perusahaan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut penulis mengadakan penelitian pada UMKM CV. Dwi jaya abadi, yaitu UMKM yang bergerak pada industri tas dan koper yang berada di kecamatan tanggulangin kabupaten sidoarjo. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuisioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. R^2 yang di dapat dari penelitian ini sebesar 0,252 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 25,2% sedang sisanya di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 74,8%.

Kata Kunci : kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the most important factor of production to be managed among other factors of production. This is due to many factors, both internal and external that will affect employee attitudes and behavior at work. All of that is the responsibility of the HR management department in managing the company's HR so they can work in accordance with the wishes of the company. In connection with this the authors conducted research on UMKM CV. Dwi Jaya Abadi, namely UMKM engaged in the bag and luggage industry located in Tanggulangin District, Sidoarjo Regency. The purpose of this study is to determine how the effect of compensation, training and work environment on employee work productivity. Data collection techniques using questionnaire instruments and analyzed by multiple linear regression. The results showed that there was a positive and significant effect on compensation, training and work environment variables on employee work productivity. R² obtained from this study amounted to 0.252 showing that the effect of compensation, training and work environment on work productivity was 25.2% while the rest was influenced by other factors by 74.8%.

Keywords: Compensation, Training, Work Environment and Employee Productivity

Pendahuluan

Latar belakang masalah

Pada saat ini Indonesia memasuki era revolusi industri 4.0 dalam bidang industri yang sebelumnya masih mengandalkan tenaga manusia dalam proses produksi barang, namun saat ini barang dibuat secara masal dengan menggunakan mesin berteknologi canggih. Sehingga dalam penerapannya tidak lagi memberdayakan tenaga manusia, sebab semuanya sudah menerapkan konsep otomatisasi dan hal ini tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang kompetitif dalam mendapatkan lapangan pekerjaan

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sangat berperan penting dalam perkembangan ekonomi Indonesia dan diharapkan dapat menyerap tenaga kerja sehingga mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia. Keberadaan UMKM sudah tidak dapat diragukan lagi karena mampu

bertahan dan menjadi penggerak ekonomi bagi sumber daya manusia yang ada di Indonesia. Pelaksanaan aktifitas-aktifitas bidang tersebut harus didukung dengan adanya pelatihan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang karyawan yang bekerja di bidang tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari UMKM yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan tersebut dan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi, visi dan tujuan. Maka manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan kegiatan-kegiatan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai produktivitas kerja. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja sehingga UMKM akan lebih mudah mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada UMKM perlu diadakan pelatihan terhadap karyawan. Widodo (2015, 82) mengatakan, pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Dengan adanya pelatihan kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dan meningkatkan volume produksi. Disamping dengan diadakannya pelatihan kerja UMKM juga harus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

UMKM tas dan koper CV. Dwi Jaya Abadi merupakan salah satu dari sekian banyak UMKM yang ada di Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, mempunyai 48 karyawan yang memiliki

tugas pekerjaan masing-masing. Namun di tengah ketatnya persaingan antar sesama UMKM di Tanggulangin, CV. Dwi Jaya Abadi dalam memproduksi tas dan koper masih menggunakan alat tradisional dan karyawan bagian produksinya memiliki keterampilan yang tidak merata sehingga produktivitas kerja semakin menurun, kurangnya pelatihan tentang keterampilan menjadi faktor utama permasalahan di CV. Dwi Jaya Abadi ini. Selain itu kompensasi yang diterima para karyawan pun tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan. Permasalahan lain yakni pada faktor lingkungan kerja yang minim penerangan, sirkulasi udara yang buruk sehingga pengap, sehingga hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di depan, maka rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Variabel Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKMCV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah Variabel Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKMCV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKMCV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo ?

4. Diantara Variabel-variabel Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja, Manakah yang Paling Berpengaruh Dominan Produktivitas Kerja Karyawan di UMKMCV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo ?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini penulis dapat mengambil judul **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SERTA VARIABEL YANG BERPENGARUH DI UMKM CV. DWI JAYA ABADI PRODUK TAS DAN KOPER KECAMATAN TANGGULANGIN, KABUPATEN SIDOARJO.** Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Jenis data ini terbentuk kuantitatif, yang menggunakan data kusioner untuk mengetahui Pengaruh Variabel Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Produktivitas Karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo.

Penelitian ini disebut kuantitatif karena datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring, Menurut Sugiyono (2012, 13) penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

Populasi dan Sample

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi dengan jumlah 48 karyawan. peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi sebanyak 48 orang.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t, dan uji f).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil perhitungan di peroleh bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y) bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua di anggap valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari perhitungan yang ada, nilai dari setiap item pertanyaan dari variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai

lebih besar dari cronbach's alpha (0,7) sehingga dapat di katakan reliabel atau andal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang di peroleh konsisten, yang berarti apabila pertanyaan di ajukan kembali akan relatif mendapat jawaban yang sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.316	7,347		-,179	,859
Kompensasi	,449	,177	,342	2,540	,015
Pelatihan	,399	,195	,286	2,049	,047
Lingkungan Kerja	,437	,201	,298	2,174	,035

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = -1,316 + 0,449 X_1 + 0,399 X_2 + 0,437 X_3$$

Model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka -1,316, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variable Produktivitas Kerja (Y). Apabila Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar -1,316

2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,449, yang berarti bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Apabila variable Kompensasi (X1) naik satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,449. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X2) menunjukkan angka sebesar 0,399 yang berarti bahwa Pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Apabila variable Pelatihan (X2) naik satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,399. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,437 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Apabila variable Lingkungan Kerja (X3) naik satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.252$ yang berarti bahwa sebesar 25,2% Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel

Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

adalah variable Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.316	7,347		-,179	,859
Kompensasi	,449	,177	,342	2,540	,015
Pelatihan	,399	,195	,286	2,049	,047
Lingkungan Kerja	,437	,201	,298	2,174	,035

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil perhitungan berikut nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.015 < 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variable Kompensasi(X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y)
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.047 < 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variable Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.035 < 0,05$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya

Uji F

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	31,536	2	15,768	3,732	,032 ^b
	Residual	190,131	45	4,225		
	Total	221,667	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan table diatas besarnya nilai signifikan sig dalah 0,032 berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variable bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja(Y)

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan Serta Variabel yang Berpengaruh di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo. Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka dapat dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pada uji F hipotesis variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan diketahui bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian “kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo ” terbukti. Hal ini berarti dengan adanya pengaruh kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pada uji t hipotesis variabel kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo Dengan demikian hipotesis kedua penelitian “variable kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo” terbukti.

3. Di antara variable kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja, variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo adalah kompensasi.. Dengan demikian hipotesa ketiga “variable kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM CV. Dwi Jaya Abadi Produk Tas dan Koper Kec. Tanggulangin Kab. Sidoarjo” adalah kompensasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran, berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain :

Bagi Perusahaan

1. Permasalahan utama pada upah atau gaji yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang kurang memotivasi. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen membuat suatu kebijakan terkait system remunasi, yaitu pemberian upah atau gaji sesuai dengan produktivitas kerja karyawan sehari – hari dan target yang dicapai, UMKM CV. Dwi Jaya Abadi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memotivasi mereka melalui pemberian *reward* atau bonus untuk yang berprestasi atau yang mampu mencapai target yang ditentukan.
2. variable kompensasi pernyataan yang mendapat skor terendah dari responden adalah “besarnya upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan”, untuk itu diharapkan pada UMKM untuk menyempurnakan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian dan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, setidaknya bisa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari