

FACTORS AFFECTING LABOR PRODUCTIVITY AT PT. TELKOM REGIONAL DIVISION VII (PERSERO) MAKASSAR CITY

Jam'an

Universitas Muhammadiyah Makassar

andi.jam'an@unismuh.ac.id

Sanusi A.M

Universitas Muhammadiyah Makassar

sanusiam@unismuh.ac.id

Nursantiawati Musa

Universitas Muhammadiyah Makassar

nursantiawatimusa@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the factors of employee productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City, in terms of education level, work experience and gender. Research data obtained from the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires), and this is secondary data from telecommunications companies at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City, the statistical factors used in this study were multiple regression analysis using the SPSS program. The findings of this study indicate that the factors of labor productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City which consists of education level, work experience and gender simultaneously (together) have a significant effect on employee productivity at PT. Telkom Regional Division VII (Persero) Makassar City in 2017. This is evidenced by the results based on the results of the coefficient of determination R square, the result is 0.477. meaning that productivity factors together affect employee performance by 47.7%. the rest is influenced by other factors outside this research. Based on the results of the linear regression test, the unstandardized coefficient B value of the education level is 0.522, which is greater than the work experience of 0.322. and the smaller gender is 0.211 This means that 52.2%, employee performance is influenced by education level. From the results of this study it can be concluded that the factors are more dominant in increasing employee productivity.

Keywords: Labor Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, ditinjau dari aspek tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Data penelitian diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner), serta hal ini data sekunder dari perusahaan telekomunikasi pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, faktor-faktor statistik digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor produktivitas tenaga kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar yang terdiri tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477. artinya faktor-faktor produktivitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari tingkat pendidikan 0,522, lebih besar dibanding pengalaman kerja sebesar 0,322. dan lebih kecil jenis kelamin sebesar 0,211 Artinya bahwa 52,2%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Produktivitas Tenaga Kerja.

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi 2 produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam

menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan. Perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawannya. Selain itu, pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum. Begitu pula pada PT. Telkom, dimana perusahaan ini ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, dan manajemen, karena produktivitas mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Jadi, produktivitas yang digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kerja, diantaranya diperhitungkan apabila hasilnya bersifat material atau yang dapat dinilai dengan uang.

PT. Telkom merupakan

perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang telekomunikasi. PT. Telkom salah satu perusahaan yang selalu menjaga kualitas sumber daya manusia. PT. Telkom mempunyai karyawan yang banyak sehingga lingkungan kerja dan semangat kerja yang diberikan perusahaan Telkom dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat membuat visi dan misi perusahaan Telkom dapat terlaksana.

Seperti mitra kerja yang diadakan Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community "Priority Care" yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar.

Dalam hal ini PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan semangat akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari latar belakang tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yaitu penelitian dengan mengumpulkan data sekunder.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisa tingkat produktivitas tenaga kerja pada suatu pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan,

pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan manajemen sebagai “seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang baru ini,” ahli teori Baru manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa: “pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”

Sedangkan arti manajemen dari buku management, Richard L daft “(management) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan Pengendalian sumber management daya manajemen, organisasi Richard L daft “ (2003 : 6)

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia.

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003 : 5) Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa “manajer menjalankan fungsi manajemen, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179)

Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180) :

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka

- panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
 3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
 4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut Sondang P. Siagian, (2006:11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari :

1. *Staffing/Employment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja

saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

2. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

3. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung

jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

4. *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

5. *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus

masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik dan jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat pekerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

6. *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan

dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

7. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

Selanjutnya Manajer Sumber Daya Manusia menjalankan tiga fungsi khusus yang berbeda yaitu :

a. Fungsi lini, Manajer SDM mengarahkan aktivitas karyawan dalam divisinya sendiri dan area pelayanan yang terkait (seperti kafeteria pabrik). Dengan kata lain, orang tersebut menggunakan otoritas lini di dalam departemen SDM. Walaupun umumnya mereka tidak dapat menggunakan otoritas tersirat. Hal ini disebabkan para manajer lini tahu SDM memiliki telinga manajemen dalam area seperti

pengujian dan tindakan persetujuan.

- b. Fungsi koordinatif. Para manajer SDM juga mengoordinasikan aktivitas personalia, kewajiban yang sering dianggap sebagai kontrol fungsional. Di sini manajer dan departemen SDM bertindak sebagai “tangan kanan dari eksekutif puncak” untuk memastikan mengimplementasikan sasaran, kebijakan, dan prosedur SDM perusahaan.
- c. Fungsi staf (pelayanan) membantu dan memeberikan sasaran kepada para manajer lini adalah tugas para manajer SDM. Manajer SDM membantu dalam membuat dan menerapkan strategi perusahaan dengan menolong CEO memahami dengan lebih baik aspek-aspek personalia dari pilihan pilihan strategis perusahaan. SDM membantu dalam mempekerjakan, malatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan. (Gary Dessler 2003 : 7)

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawaan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.2 Pengertian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan dikutip dari bukunya, Handoko (2004). Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas Tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu : Investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen dari tenaga kerja.

Dalam doktrin konferensi Oslo dikutip dari bukunya, Handoko (1994) mencantumkan definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Siagian (2006) berpendapat bahwa kemampuan "produktivitas untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan "output" yang optimal bahwa kalau

Menurut seorang filsuf berkebangsaan Skotlandia, Adam Smith (lahir di Kirkcaldy, Skotlandia, 5 Juni 1723) berpendapat, untuk berlakunya perkembangan ekonomi diperlukan

adanya spesialisasi atau pembagian kerja agar produktivitas tenaga kerja bertambah. Pembagian kerja harus ada akumulasi kapital terlebih dahulu yang berasal dari dana tabungan, juga menitik beratkan pada Luas Pasar. Pasar harus seluas mungkin agar dapat menampung hasil produksi, sehingga perdagangan internasional menarik perhatian. pasar terdiri pasar luar negeri dan pasar dalam negeri. Sekali pertumbuhan itu mulai maka ia akan bersifat kumulatif artinya bila ada pasar yang dan ada akumulasi kapital, pembagian kerja akan terjadi dan akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja oleh produsen, tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen.

2.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas menurut Kussriyanto (2008) kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas

kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi.

Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya.

Menurut Kussriyanto (2008) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya.

Secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya :

1. Perbandingan antara perbandingan searang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Namun hanya

mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Satu tantangan bagi organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif, atau dengan kata lain dapat memberikan kontribusi nyata pada kegiatan operasi organisasi atau perusahaan tersebut. Konsep siklus produktivitas atau kinerja menunjukkan peningkatan atau penurunan, hal ini dapat dianalisa dengan melakukan pengukuran-pengukuran.

Mengingat sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lainnya, maka suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk melakukan pengukuran-pengukuran produktivitas kerja karyawannya. Pengukuran mengenai produktivitas pada umumnya bersifat kuantitatif. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input dalam memperoleh output. Dengan demikian produktivitas merupakan kombinasi efektivitas output dan efisiensi input, sehingga dapat diukur berdasarkan rumus, sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

atau

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar : Masukan dalam jam-jam waktu. Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja Kussriyanto, (2008).

Menurut Kussriyanto, (2008), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:
Produktivitas =

Output/input(measurable)+ input (invisible). Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, operator mesin, misalnya, maka formulasi berikut bisa dipakai untuk maksud ini, yaitu:

Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan Tenaga Kerja jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan Di sini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (man-hours), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

2.4 Peningkatan Produktivitas

Mankiw (2003) menganggap bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Sedangkan Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan mana kala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami

penurunan.

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas, Muchdarsyah (2000).

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan oleh kondisi lokasi proyek. Program produktivitas dimulai dengan melakukan pengukuran produktivitas yang terjadi di lokasi proyek. Tanpa mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan, sulit rasanya untuk merencanakan program peningkatan produktivitas. Dari hasil pengukuran ini, dapat dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk kembali merencanakan tingkat produktivitas yang akan dicapai, tentunya mengarahkan pada perbaikan atas apa yang telah terjadi Ervianto (2004).

Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per tenaga kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik, Soeharto (2002).

2.5 Tingkat Pendidikan

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari, Sedarmayanti (2001). Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam Susilowati (2008). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja.

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan

adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normative yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009). Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2.6 Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2002) dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya.

Sedangkan Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitnet dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Puspaningsih (2004). Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, Knoers dan haditono (2001).

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman

kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.

Simanjuntak dalam Susilawati (2008) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

2.7 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut, Simanjuntak (2005). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan

seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.8 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron,2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.9 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki – laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran Amron (2009). Dengan demikian jenis

kelamin memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh terhadap produktivitas terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara terhadap produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Dimana :

Y = Kinerja PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar (Produktivitas Kerja).

A = Kostanta

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Jenis Kelamin

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Standar *error*

3.2 Dependen Variabel

(Y) Produktivitas tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah nilai produksi dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

(X₁) Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan lama tahun sekolah atau pendidikan

formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

(X₂) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan bulan.

(X₃) Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu : laki-laki = 1, Perempuan = 0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Hasil Penelitian Pengaruh

Produktivitas Kerja Karyawan

a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, dan tantangan dalam bekerja, maka dari 30 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase :

1. Sangat Baik (SB)
2. Cukup (C)
3. Kurang (K)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, semangat kerja dan tantangan dalam bekerja, maka dari 50

pegawai/karyawan yang telah ini dapat kita lihat dengan table. 4 memberikan tanggapan dalam kuesioner dibawah ini :

Table. 6
Jawaban Responden

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden										Kategori
		STS		TS		N		S		SS		
		?	%	?	%	?	%	?	%	?	%	
1.	PK 1	-	-	-	-	8	16	10	20	32	64	SB
2.	PK 2	-	-	-	-	16	32	26	52	8	16	SB
3.	PK 3	-	-	-	-	4	8	13	26	33	66	SB
4.	PK 4	-	-	-	-	5	10	26	52	19	38	C

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Kemudian untuk pertanyaan karyawan terhadap tanggapan mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang ada, rata-rata responden menjawab Netral 16%, setuju 20%, sangat setuju yakni 64%. Kepuasan karyawan dalam fasilitas yang diberikan kepada karyawan rata-rata responden menjawab Netral 32%, setuju 52%, sangat setuju yakni 16%. Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan rata-rata responden menjawab Netral

8%, setuju 26%, sangat setuju yakni 66%. Untuk pertanyaan mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan, rata-rata responden menjawab Netral 5%, setuju, setuju 52%, sangat setuju yakni 38%.

1. Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji SPSS dengan variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin.

Tabel. 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Thitung
X ₁	0.522	0.037	6.028
X ₂	0.322	0.048	5.068
X ₃	0.211	0.056	4.038
Konstanta	4.888	0.030	2.233
R = 0,691			
R ² = 0,477			
F hitung = 25.943			
Sig = 0.000			

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,888 + 0,522X_1 + 0,322X_2 + 0,211X_3$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,888. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan bila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diabaikan.
2. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Ini menunjukkan pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja

yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,322. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia

dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.

4. Variabel jenis kelamin memiliki nilai koefisien sebesar 0,211. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga.

b. Pengujian Hipotesis

- 1) Pengaruh pada Tingkat Pendidikan telah diuraikan hasil uji statistik keterangan pada H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh tingkat pendidikan pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar.
- 2) Pengaruh pada pengalaman kerja telah diuraikan hasil uji statistik keterangan pada H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh pengalaman kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar.

3) Pengaruh pada jenis kelamin telah diuraikan hasil uji statistik keterangan pada H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh jenis kelamin pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar.

4.2 Pembahasan

a. Pembahasan Pengaruh

Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh tingkat pendidikan (X_1) yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar sebanyak 52.2% dan dalam penelitian ini yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari tingkat pengalaman kerja (X_2) tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32,2% dalam penelitian ini faktor utama produktivitas karyawan prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik. Sedangkan dari tingkat jenis kelamin (X_3) tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 21,1% dalam penelitian ini faktor utama produktivitas karyawan ialah faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori Sinungan (2005) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni Serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Didukung dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Amron & Imran Taufik faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja pada PT. Bosowa, Variabel Penelitian Dependen produktivitas tenaga kerja, Independen dimana pendidikan, pengalaman kerja, insentif keterampilan dan jenis kelamin.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam teori dan penelitian sebelumnya hasil yang penulis dapat sama bahwa seorang karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila diberikan kepercayaan tinggi.

Dalam Teorinya Maslow pegawai PT. Telkom sudah tidak termotivasi dengan Gaji/Upah yang dikategorikan kebutuhan psikologis, dikarenakan upah yang diterima pegawai Telkom sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka. Setelah kebutuhan psikologis terpenuhi sekarang kebutuhan akan rasa aman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan saat ini, dimana pada hasil yang diperoleh jumlah rata-rata total responden 64% karyawan menginginkan dengan kebutuhan akan rasa aman bekerja/lingkungan kerja yang baik.

Dalam teori maslow kebutuhan akseptansi juga yang saat ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan hasil rata-rata 66% dari total responden, dimana karyawan PT. Telkom ingin akan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan yang baik, yang artinya seorang karyawan ingin diperhatikan oleh atasannya, ingin diberikan perhatian oleh atasannya dan ingin dihormati dengan karyawan yang lain.

Selanjutnya kebutuhan penghargaan, dari hasil yang diperoleh karyawan PT. Telkom ternyata sangat membutuhkan penghargaan dari atasan sebagai motivasi mereka dalam mencapai produktivitas, hal ini bisa dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan pujian yakni sebanyak 68%, jadi tingkat kebutuhan penghargaan pada PT. Telkom sangat tinggi dalam meningkatkan produktivitas. Selanjutnya kebutuhan perwujudan diri, pada penelitian ini rata-rata pegawai PT. Telkom belum sampai dalam kebutuhan perwujudan diri.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477 artinya faktor-faktor produktivitas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari tingkat pendidikan 0,522, lebih besar dibanding pengalaman kerja sebesar 0,322. dan lebih kecil jenis kelamin sebesar 0,211 Artinya bahwa 52,2%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa faktor-faktor lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Berdasarkan hasil data regresi dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki pola pikir, pandangan serta motivasi yang juga semakin baik. Pola pikir yang baik, pandangan yang maju serta tingginya motivasi akan mendorong kinerja orang tersebut. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitasnya .
- b. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Tenaga kerja yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.
- c. Jenis kelamin berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar. Berarti bahwa terdapat perbedaan produktivitas antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja wanita. Dimana produktivitas tenaga kerja wanita lebih tinggi dari pada produktivitas tenaga kerja laki-laki. Jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang bisa diberikan menyangkut penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Para pengusaha PT. Telkom Divisi Regional VII (Persero) Kota Makassar agar memberikan pelatihan untuk tenaga kerja laki-laki supaya dapat menambah pengalaman karena dari hasil penelitian ini produktivitas tenaga kerja laki-laki rendah.
2. Pemerintah melakukan magang pada tenaga kerja yang ingin bekerja di industri PT Perusahaan karena pengalaman kerja berpengaruh besar pada suatu pekerjaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti motivasi karyawan dll.

DAFTAR PUSTAKA

Abriyani, Puspaningsih, 2004, *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia,

Jakarta.

Bellante, Don dan Mark Jackson, 2000. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Terjemahan. Jakarta: FE UI.

Amron & Taufiq Imran, 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2001.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2002.

Ervianto, Wulfram I, 2004. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi*. Yogyakarta, Andi

Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : BPF E Yogyakarta.

J. Knoer, A.M.P Hardinoto, S.R, 2001. *Psikologi Perkembangan Pengantardalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajahmada University

Kreitner, R. and Kinicki, A, 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.

Kussriyanto, Bambang, 2008. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Kurniawan, Gusti, 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak*. Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Mankiw N. Gregory, 2003. *Teori Makro Ekonomi* (Imam Nurmawan. Terjemahan). Jakarta : Erlangga.

- Buku asli diterbitkan tahun 2003.
- Muchdarsyah Sinungan, 2000. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Munizu, Musran, 2010. Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2*. Dalam Henry, Frayol. 2010(Ed.), *Tujuan dan Fungsi manajemen*. Makassar-FE UH
- Rahmat Lubis, 2009. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai*. Skripsi FE. USU
- Richard L, Daft, 2003. *Manajemen Management*. Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.),
- Mendefinisikan Manajemen. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Richard L, Daft, 2003. *Manajemen Management*. Dalam Petter, Drucker. 2003(Ed.), *Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Richard L, Daft, 2003. *Manajemen Management. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP –FE,UI
- Sulistyawati, 2001. *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrikasi Pada PT. PG Krebet Baru Bululawang)*. Skripsi. FE.UB.
- Susilowati, 2008. *Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*. Master thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Soeharto, Iman, 2002. *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta : Erlangga
- Sondang P. Siagian, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi : Aksara, Jakarta
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi : Aksara, Jakarta
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith, 2003. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Viklund, Andreas, 2009. *Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan*. Dalam Nitisemito. 1992(Ed.), *manajemen. Jurnal diterbitkan*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>, diakses 29 Sept. 2012).
-