

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

Muhammad Hisyam Maulana¹, Efriyani Sumastuti², Bayu Kurniawan³
Universitas PGRI Semarang, Indonesia^{1, 2, 3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Muhammad Hisyam Maulana

E-mail: hisyam12@gmail.com

Abstract: *Work productivity is the consequence of an individual's achievement in carrying out assigned tasks based on talent, experience, seriousness, and time to support the organization's success. The goal of this study is to examine employee job productivity. The author employed a quantitative descriptive research method to conduct this study. Quantitative technique, in which existing hypotheses are tested to determine their truth. Literature and questionnaires were employed to acquire data. According to the findings of this study, work discipline and work environment have a negative and minor effect on work productivity. Meanwhile, at KF, training, motivation, and compensation all have a favorable and considerable impact on job productivity. Kayra Tenun's Jepara Ikat Troso.*

Keywords: *work productivity, employees*

Abstrak: *Produktivitas kerja merupakan konsekuensi pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan bakat, pengalaman, keseriusan, dan waktu untuk menunjang keberhasilan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji produktivitas kerja karyawan. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif untuk melakukan penelitian ini. Teknik kuantitatif, dimana hipotesis yang ada diuji untuk mengetahui kebenarannya. Literatur dan kuesioner digunakan untuk memperoleh data. Berdasarkan temuan penelitian ini, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan kecil terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, di KF, pelatihan, motivasi, dan kompensasi semuanya mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap produktivitas kerja. Ikat Troso Jepara karya Kayra Tenun.*

Kata kunci: *produktivitas kerja, karyawan*

1. PENDAHULUAN

SDM merupakan komponen penting dalam menjalankan bisnis dalam menghadapi globalisasi yang sedang berlangsung. Harus dilakukan upaya untuk memotivasi sumber daya manusia yang ada saat ini agar berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan (Mohammad, 2020). Meningkatnya peran manajemen dalam suatu organisasi menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang nilai aspek aset manusia dalam suatu perusahaan. Aset yang dikelola secara efisien akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja individu maupun perkumpulan dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perwakilan dalam suatu organisasi.

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

Hubungan antara aset, waktu, uang, dan lahan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tersebut dan output, jumlah tenaga kerja dan produk yang dihasilkan disebut sebagai produktivitas. Efisiensi adalah kapasitas suatu siklus untuk menghasilkan hasil dari sumber data tertentu. Efektivitas dicirikan sebagai proporsi data terhadap hasil, dengan penekanan pada hasil hubungan; Secara umum, seseorang dapat memperoleh tingkat hasil tertentu dengan menggunakan kombinasi. Efisiensi menunjukkan seberapa besar keuntungan yang diberikan oleh korespondensi. Efisiensi juga dapat digambarkan sebagai jarak antara informasi dan hasil, dengan penekanan pada hasil yang dicapai melalui koneksi. (Sunyoto, 2012).

Pendekatan terhadap karyawan ini merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2016) adalah kemampuan untuk menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa secara maksimal dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas antara lain pelatihan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adianto (2019) mengartikan pelatihan sebagai “suatu kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.” Produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Khasanah, M., dan Nurbaiti, N. (2023) menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Medan Baru berpengaruh positif terhadap pelatihan, namun hanya bersifat moderat. Temuan eksplorasi ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan yang lebih standar kepada perwakilan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru dapat menambah peningkatan produktivitas staf.

Motivasi diartikan sebagai motivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang bermula dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi; Namun, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan menyenangkan, sehingga dapat bekerja dengan sukses serta lebih fokus dan produktif.

Kompensasi, selain motivasi, dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Mondy (2016), Remunerasi adalah jumlah total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

Rumahlaiselan, A., dan Wenas, R. S. (2018), yang menemukan bahwa gaji berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kedisiplinan juga menunjukkan kondisi atau sikap pegawai yang menghormati norma dan peraturan perusahaan. Karyawan akan memiliki disiplin yang buruk jika peraturan atau ketentuan perusahaan saat ini diabaikan atau sering dilanggar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif praktis. Teknik kuantitatif meliputi penilaian spekulasi yang ada untuk menentukan realitas suatu teori (Sugiyono, 2017). Populasi eksplorasi semuanya adalah buruh KF, jumlahnya mencapai 80 orang. Kayra Melilit Ikat Troso Jepara. Sedangkan sampel diambil dari seluruh populasi.

Menurut Bawono (2006) Kuesioner dan literatur yang relevan digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang digunakan ilmuwan untuk mengevaluasi objek yang ingin merespons kebutuhan tertentu. Untuk memperoleh fakta, informasi, dan premis spekulatif dari berbagai karya, referensi, laporan penelitian, makalah logis, postulat, dan sebagainya, para ahli menggunakan teknik yang disebut kepustakaan. Untuk mengumpulkan bahan pustaka yang relevan dengan subjek atau isu yang sedang dibahas.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3. HASIL PENELITIAN

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen uji tersebut. Hal ini signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. Jika $> 0,05$

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

maka H_0 diakui tetapi H_a diabaikan. Jika hasil uji t kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, namun H_a disetujui dengan menggunakan SPSS 26.

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.255	.027
	Pelatihan X1	24.503	.000
	Motivasi X2	27.184	.000
	Kompensasi X3	2.639	.010
	Disiplin Kerja X4	-.464	.644
	Lingkungan X5	-.486	.629

a. Dependent Variable: Prtoduktivitas kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel otonom mempunyai pengaruh kritis (singkat) terhadap variabel padat (Ghozali, 2013). Berdasarkan uji f, nilai Sig sebesar 0,05 menunjukkan bahwa spekulasi tersebut cukup besar. Hal ini menunjukkan bagaimana setiap faktor bebas atau independen mempengaruhi variabel dependen atau bawahan. Apabila nilai Sig lebih dari 0,05 maka hipotesis tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen atau otonom tidak secara simultan mempengaruhi variabel bawahan atau dependen.

Tabel 3. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6129.901	5	1225.980	4299.909	.000 ^b
	Residual	21.099	74	.285		
	Total	6151.000	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant),Pelatihan,Motivasi,Kompensasi, Disiplin kerja,

Lingkungan kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

Uji f terukur menghasilkan nilai f yang ditentukan sebesar 4299,9 dan tingkat kepentingan 0,000 seperti yang terdapat pada Tabel 3. Mengingat model relaps, persiapan, inspirasi dan kompensasi berdampak pada efisiensi kerja, namun disiplin kerja dan tempat kerja berdampak pada efisiensi kerja. berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pada tingkat kepentingan dibawah 0,05.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

Variabel pelatihan mempunyai nilai thitung sebesar 24,503 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berdasarkan analisis regresi. Dengan asumsi tingkat kepentingan di bawah 0,05, spekulasi H1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Hasil dari eksplorasi ini menunjukkan bahwa persiapan yang diberikan oleh petugas tekstur tenun ikat pada umumnya merupakan persiapan yang terbaik bagi para pekerjanya, sehingga efisiensinya meningkat secara signifikan.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai thitung sebesar 27,184 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ambang batas signifikansinya kurang dari 0,05. H2 dapat diterima karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan mengapa motivasi memiliki dampak menguntungkan yang kuat terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang besar akan menyebabkan peningkatan produktivitas, sedangkan motivasi kerja pegawai yang rendah menyebabkan produksi menurun. Seorang manajer dikatakan berhasil memberikan semangat kepada karyawannya apabila ia dapat mengembangkan motivasi yang benar kepada para stafnya, karena dengan motivasi yang tepat maka tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan analisis regresi, variabel kompensasi nilai thitung sebesar 2,639 dan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. H3 dapat diterima karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaji mempunyai dampak yang baik dan besar terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan bonus yang adil kepada pegawai yang berkinerja

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

baik dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan analisis regresi, variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar -0,464 dan nilai signifikansi sebesar 0,644. Tingkat signifikansinya melebihi 0,05. H4 ditolak karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang terbatas dan tidak signifikan terhadap hasil pekerjaan. Artinya Disiplin kerja pada kain tenun ikat ini karyawannya kain tenun ikat untuk disiplin kerja nya masih kurang, masih banyak yang berangkat kerja telat, masih banyak yang kerjanya kurang maksimal. Sehingga membuat produktivitas kerjanya bisa menurun.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Dilihat dari pemeriksaan kekambuhan, variabel tempat kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -0,486 dan nilai kepentingan sebesar 0,629. Tingkat kepentingannya melampaui 0,05. H5 diabaikan dengan alasan tingkat kepentingannya lebih menonjol dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi pekerja. Hal ini menguraikan bahwa efisiensi perwakilan berkurang di tempat kerja yang buruk, seperti lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan mempunyai dampak yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja di KF. Kayra Tenun Ikat Troso, Jepara.
2. Motivasi mempunyai dampak yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja di KF. Kayra Tenun Ikat Troso, Jepara.
3. kompensasi mempunyai dampak yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja di KF. Kayra Tenun Ikat Troso, Jepara.
4. Disiplin kerja mempunyai dampak negatif terhadap produktivitas kerja di KF. Kayra Tenun Ikat Troso, Jepara.
5. Lingkungan kerja mempunyai dampak negatif terhadap produktivitas kerja di KF. Kayra Tenun Ikat Troso, Jepara.

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KF KAYRA TENUN IKAT TROSO DI JEPARA

6. REFERENSI

- Adianto, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Prosiding Seminar Nasional Humanis, 499–509.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146-1152.
- Mohammad, Y. A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tekad Karya Putera Situbondo. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tekad Karya Putera Situbondo, 1(11).
- Mondy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesepuluh. Jaakarta: Erlangga
- Permatasari, I., Mus, A. R., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 21-30.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R&D*. Alfabeta CV.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps.