

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK MAKARONI X KABUPATEN MALANG

Even Elsandri Wali¹, Devita sari^{2*}, Beni Hari Susanto³

Program Studi S1 Kesehatan Lingkungan, STIKES Widyagama Husada Malang^{1,2,3}

*Corresponding Author : devita.sari@widyagamahusada.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan adalah tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pabrik Makaroni X di Kabupaten Malang. Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di pabrik Makaroni X Kabupaten Malang dengan jumlah 40 orang. Sampel yang di gunakan yaitu 17 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling* dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Analisis data hasil penelitian dengan menggunakan uji *regresi logistik* antara variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi, pemberdayaan terhadap produktivitas kerja didapatkan hasil sebesar 10.775, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan secara statistik. Hal ini didukung oleh nilai signifikan (Sig). sebesar 0.00, dimana itu jauh lebih kecil dari tingkat signifikan umum 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik, non fisik, pemberdayaan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik Makaroni X Kabupaten Malang. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antara lingkungan fisik, lingkungan non-fisik, pemberdayaan, dan motivasi terhadap produktivitas. Menambahkan studi kasus atau wawancara mendalam dengan karyawan juga bisa memberikan wawasan kualitatif yang lebih baik tentang pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks yang lebih spesifik.

Kata kunci : Kabupaten Malang, karyawan pabrik makaroni, produktivitas kerja

ABSTRACT

Employee productivity is a benchmark for every company in its business activities, both in terms of product quality and quantity. In today's competitive market, companies must strive for quality and employee welfare to stay competitive. The purpose of this research is to analyze the factors affecting employee productivity at Macaroni X Factory in Malang Regency. This research design uses a quantitative approach with a cross-sectional method. The population for this study consists of employees at Makaroni X factory in Malang Regency, totaling 40 people. The sample used is 17 people. The sampling technique involves random sampling using questionnaires and observation sheets. Data analysis was conducted using logistic regression tests to examine the impact of physical environment, non-physical environment, motivation, and empowerment on work productivity. The result of 10.775 indicates that the influence of independent variables on the dependent variable is statistically significant. This is supported by a significant value (Sig.) of 0.00, which is much smaller than the general significance level of 0.05. Therefore, it can be concluded that the variables of physical environment, non-physical environment, empowerment, and work motivation significantly affect the work productivity of employees at Makaroni X factory in Malang Regency. Future researchers are encouraged to identify both direct and indirect relationships between these variables and productivity. Additionally, including case studies or in-depth interviews with employees could provide better qualitative insights into how these variables influence productivity in a more specific context.

Keywords : work productivity, macaroni factory employees, Malang regency

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, dkk.,2019).

Produktivitas juga sangat ditentukan oleh usia/umur seseorang. Umur pekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada umumnya, pekerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Mahendra, 2014). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu usia sebesar 2,331 (Ukkas, 2017). Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hamalia, 2018).

Dari hasil studi pendahuluan yang di lakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara secara langsung terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pabrik makaroni x kabupaten malang, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berada di pabrik tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pabrik Makaroni X di Kabupaten Malang.

METODE

Jenis rancangan yang digunakan penulis dalam skripsi ini adalah rancangan penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, dimana cara untuk mendeskripsikan suatu fenomena pada saat bersamaan atau dalam satu waktu. Rancangan penelitian tersebut digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pabrik makaroni x kabupaten malang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Random sampling merupakan metode pengambilan sampel secara acak , dimana setiap anggota dari suatu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.

HASIL

Analisa Univariat

Tabel 1. Antara Usia dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja				
Variabel		Baik	Cukup	Total
Usia	≥30 Tahun	7	5	12
	<30 Tahun	1	4	5
Total		8	9	17

Berdasarkan tabel 1 tabulasi silang antara usia terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat responden yang berusia ≥ 30 tahun berjumlah 12 orang, dengan 7 orang dengan kategori baik, 5 orang dengan kategori cukup dan 1 orang. Responden <30 tahun berjumlah 5 orang, dengan 1 orang kategori baik dan 4 orang dengan kategori cukup

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pekerja

Produktivitas Kerja		Baik		Cukup		Total	
Variabel		N	%	N	%	N	%
Pendidikan	SD	2	11.8	4	23.5	6	35.3
			8		5		3
	SMP	6	35.3	2	11.8	8	47.1
			3		8		1
	SMA	0	0	3	17.6	3	17.6
					8		6
	Total	8	47.1	9	52.9	17	100
			1		9		

Berdasarkan tabel 2 tabulasi silang antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat responden yang tingkat pendidikan SD sebanyak 6 orang, dengan kategori baik sebanyak 2 dengan persentase 11.8% sedangkan untuk kategori cukup sebanyak 4 orang dengan persentase 25.3%. Responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 8 orang, dengan kategori baik sebanyak 6 orang dengan persentase 35.3%, dengan kategori cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 11.8%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang, dengan kategori baik 0, kategori cukup sebanyak 3 orang dengan persentase 17.6%.

Tabel 3. Antara Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja		Baik		Cukup		Total	
Variabel		N	%	N	%	N	%
Masa Kerja	≥ 5 Tahun	6	35.3	7	41.2	13	76.5
	< 5 Tahun	2	11.8	2	11.8	4	23.5
	Total	8	47.1	9	52.9	17	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja ≥ 5 tahun dengan kategori baik sebanyak 6 orang dengan persentase 35.3%, sedangkan dengan kategori cukup sebanyak 7 orang dengan persentase 41.2%. Sedangkan responden dengan kategori < 5 tahun dengan kategori baik sebanyak 2 orang dengan persentase 11.8% sedangkan kategori cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 11.8%.

Tabel 4. Antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Kerja

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	Laki -Laki	2	11.8
2	Perempuan	15	88.2
	Total	17	100

Berdasarkan tabel 4 karakteristik jenis kelamin responden dengan kategori laki – laki berjumlah 2 orang dengan persentase 11.8% dan responden dengan kategori perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 88.2%. Dari tabel distribusi kategori jenis kelamin pekerja/responden yang tertinggi adalah perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 88.2%.

Tabel 5. Analisa Bivariat

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Sig	Keterangan
Non Fisik	Produktivitas Kerja	0.000	Ada Pengaruh
Pemberdayaan	Produktivitas Kerja	0.000	Ada Pengaruh
Motivasi	Produktivitas Kerja	0.000	Ada Pengaruh

PEMBAHASAN

Analisis data hasil penelitian dengan menggunakan uji *regresi logistik* antara variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi, pemberdayaan terhadap produktivitas kerja didapatkan hasil sebesar 10.775, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan secara statistik. Hal ini didukung oleh nilai signifikan (Sig). sebesar 0.00, dimana itu jauh lebih kecil dari tingkat signifikan umum 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik, non fisik, pemberdayaan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik Makaroni X Kabupaten Malang.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun ikatan dengan bawahan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah artinya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, misalnya ikatan dengan sesama karyawan serta dengan pemimpinnya. Apabila ikatan seseorang karyawan dengan karyawan lain serta dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik hingga hendak bisa membuat karyawan merasa lebih aman terletak di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan hendak bertambah serta kinerja juga turut bertambah (Muhraweni 2017).

Hasil penelitian Witria, (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan, ataupun ikatan dengan sesama rekan kerja maupun ikatan dengan bawahan. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan lingkungan kerja non fisik untuk mendukung produktivitas karyawan. Manajemen Pabrik Makaroni X disarankan untuk membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif, mendorong hubungan antar karyawan yang sehat dan kolaboratif, mengimplementasikan program manajemen yang efektif, serta mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Pabrik Makaroni X Kabupaten Malang. Dengan mengelola aspek-aspek ini secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Temuan ini menunjukkan pentingnya strategi pemberdayaan dalam mendukung produktivitas karyawan. Manajemen Pabrik Makaroni X disarankan untuk mengimplementasikan program-program pemberdayaan yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, pemberian otonomi dalam pekerjaan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai. Dengan mengelola aspek-aspek pemberdayaan ini secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Pabrik Makaroni X Kabupaten Malang. Dengan memberdayakan karyawan secara efektif, perusahaan dapat mencapai peningkatan produktivitas yang berkelanjutan dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa motivasi benar merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang berkaitan dengan sikap prilaku, keinginan, dan kebutuhan seseorang. Unsur-unsur tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Kemampuan seseorang untuk membangun motivasi akan memberikan dorongan internal yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk beraktivitas. Sementara untuk faktor eksternal, dibangun oleh unsur-unsur seperti gaji, penghargaan, gaya kepemimpinan, dan unsur-unsur lainnya ditempat kerja maupun lingkungan sosial pegawai tersebut (Khanady et.al, 2021).

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Pabrik Makaroni X Kabupaten Malang. Dengan mengelola faktor-faktor motivasi kerja secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi, pemberdayaan terhadap produktivitas kerja didapatkan hasil sebesar 10.775, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan secara statistik. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antara lingkungan fisik, lingkungan non-fisik, pemberdayaan, dan motivasi terhadap produktivitas. Menambahkan studi kasus atau wawancara mendalam dengan karyawan juga bisa memberikan wawasan kualitatif yang lebih baik tentang pengaruh variabel-variabel tersebut dalam konteks yang lebih spesifik

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu mendukung dalam mengerjakan skripsi, dan seluruh dosen yang ada di kampus serta teman-teman semuanya yang turut memberi semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalia.(2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PTBandung). Jurnal Politeknik PIKSI Gamesha Bandung. Vol.14 No.2.77-86.
- Khanady, K., Ivone, I., Supriyanto, S., Sulaiman, F., & Lisa, L. (2021, November). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 525-529).
- Mahendra, A. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang. Skripsi. Semarang: UNDIP.
- Muhraweni. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Manajemen, 02(01), 55–70.
- Ukkas, Imran. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2: 187-198.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305.<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>

Witria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>