

PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN

Pitriyani¹, Abd. Halim²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: pitriy187@gmail.com¹, abdulhalimpr89@gmail.com²

corresponding mail author : pitriy187@gmail.com

***Abstract** : This study aims to determine how the influence of work attitudes and work skills on labor productivity at CV. Meranti Medan. Data collection in this study was carried out through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 40 respondents, while the population used in this study were employees of CV Meranti Medan. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The results of this study indicate that partially (t test) work attitudes have a positive and significant effect on work productivity with a tcount of 6,027. Work skills have a positive and significant effect on work productivity with a tcount of 3.256. Simultaneously work attitudes and work skills together have a positive and significant effect on work productivity with an Fcount of 58,570. Through testing the coefficient of determination (R Square) of 0.89 or 89% which indicates that labor productivity is explained by Work Experience, Work Attitudes and Work Skills the remaining 11% is explained by other variables not included in this study.*

Keyword : Work Attitudes, Work Skills, Work Productivity.

I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilandalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin darihasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebutakan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan padaperusahaan tersebut.

Untuk membantu meningkatkan produktivitas di suatu perusahaan maka hendaknya diperlukan setiap karyawan harus mempunyai sikap yang baik . Sikap kerja dapat dijadikan.

indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada

pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Keterampilan kerja juga berpengaruh untuk menentukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan. Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.

II. MATERIALS AND METHOD

Sikap Kerja

Kenneth (2010 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Nylon (2009) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional,

psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi. Sebagai contoh orang yang selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan maka sikap kerja yang terlihat dari orang tersebut merupakan sikap kerja positif. Sebaliknya, apabila orang mendapat pekerjaan mengeluh, tidak bersemangat, sering mengumpat saat bekerja, putus asa saat mendapatkan kesulitan dalam bekerja, selalu ingin segera menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat hasilnya maka sikap kerja yang tampak dari orang tersebut merupakan sikap kerja negatif. Kedua contoh dari sikap kerja orang atau karyawan dapat memperlihatkan indikator dari sikap kerja positif dan sikap kerja negatif. Ciri-ciri dalam sikap kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui sikap kerja seseorang dengan hanya memperhatikan dalam waktu yang singkat, sehingga dapat diketahui sikap kerja yang terbentuk.

Keterampilan Kerja

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja” (Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti, 2012). Produktivitas karyawan tidak maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk industri.

Menurut Moeheriono (2010) menyatakan “Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan”. Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut: Keterampilan hubungan kemanusiaan, Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan, Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas dari orang tersebut.

Produktivitas Kerja

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yin Kimsean (2011-319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011-100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi yaitu Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, Aspek efisiensi tenaga kerja dan Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Yin Kimsean (2011-319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Sedangkan menurut Edy Sutrisno(2011-99), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengelolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Situmorang dan Lufti (2014:166) mengemukakan analisis regresi berganda linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan

linear antar beberapa variabel independen yaitu Sikap kerja (X1), dan Keterampilan (X2) dengan variabel dependen yaitu produktivitas Karyawan(Y).

Berdasarkan hubungan tiga variabel yang dinyatakan dengan persamaan linear dapat digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Ramalan (prediksi) tersebut akan menjadi lebih baik bila kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

Uji - t

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu sikap Kerja (X1), keterampilan (X2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan (Y). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu sikap Kerja (X1), keterampilan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan (Y).
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu sikap kerja (X1), keterampilan (X2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikan Simutan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu sikap kerja (X1), keterampilan (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Karyawan (Y).

Perumusan hopotesisnya yaitu:

1. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat(dependent variable).
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (independent variable) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent variable).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

3. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

III. RESULTS AND DISCUSSION

. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Sikap Kerja (X1) dan Keterampilan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.221	2	28.780	58.510	.000 ^b
Residual	20.786	38	.567		
Total	102.887	40			

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung adalah 58,510 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Menentukan kriteria pengambilan keputusan jika F hitung $<$ F tabel, maka H0 diterima atau Ha ditolak. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H0 ditolak atau Ha diterima Dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil Pengujian Variabel Sikap Kerja(X1)

Pada kolom *Coefficients* variabel Sikap Kerja (X1) thitung (6,027) $>$ ttabel (1.684) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Sikap Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan pada $\alpha = 5\%$. Artinya jika ditingkatkan variabel Sikap Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.6027 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil Pengujian Variabel Keterampilan Kerja(X2)

Pada kolom *Coefficients* variabel Keterampilan Kerja (X2) thitung (3,256) $>$ ttabel (1.684) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variable Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan pada $\alpha = 5\%$. Artinya jika ditingkatkan variabel Keterampilan Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,3256 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima bahwa variabel Sikap Kerja (X1) Dan Keterampilan Kerja (X2) secara parsial mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan.

IV. CONCLUSION

1. Pengujian secara parsial Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan dengan nilai thitung (6.027) $>$ ttabel (1.684).
2. Pengujian secara parsial Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan dengan nilai thitung (3,256) $>$ ttabel (1.684).
3. Pengujian secara simultan Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan dengan nilai Fhitung 62,950 $>$ Ftabel 3,23.

V. REFERENCES

- Blum and Nylon.2009. Sikap kerja dan faktor yang mempengaruhi : penerbit Alfabeta, Bandung
- Justine T Sirait. 2007. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo.

- Kenneth, 2010. Teori Sikap Manusia. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lutfi, Situmorang. 2014 Metode Penelitian. Cetakan V Pustaka Pelajar:Yogyakarta Lutfi, Situmorang. 2014 Metode Penelitian. Cetakan V Pustaka Pelajar:Yogyakarta Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia Mulyawati. 2010 . Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pandji Anoraga dan Janti Soegiastuti. 2012. Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Rivai Viethzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedamaryanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja. Bandung : CV Manadar Maju
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Simanjuntak, 2011. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno (2009). Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Sutrisno Edy. 2011. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wiludjeng, Nilasari. 2010. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta. Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Ratnaningsih (2011) yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta”.
- Zainullah (2011), yang bertujuan untuk menguji “Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton”.