

PENGARUH DIMENSI PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Intan Puspita Sari & Nurdiyanto
Universitas Muhammadiyah Purworejo

Abstraksi

Penelitian ini dibatasi atau difokuskan pada pengaruh dimensi pekerjaan yang terdiri dari dimensi fisik, dimensi psikolog, dimensi sosial, dimensin budaya, dan dimensi kekuasaan. Yang termasuk dalam variabel dimensi fisik adalah peralatan yang digunakan, pengulangan pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, kerja lembur, dan tata letak ruang.

Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, yang sebelumnya dilakukan uji instrumen tentang validitas dan reliabilitas. Hasilnya adalah dengan uji instrumen semua item pertanyaan dari 5 variabel independen dan satu variabel dependen adalah valid dan reliabel. Baik secara individu maupun kelompok, dimensi pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karea dimensi tersebut akan saling mempengaruhi dan mendukung meningkatkan produktivitas kerja, terutama dimensi sosial, karena hubungan sosial yang baik sesama anggota akan memberikan peningkatan pada produktivitas kerja.

Kata Kunci: dimensi fisik, dimensi psikolog, dimensi sosial, dimensin budaya, dan dimensi kekuasaan, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai kecenderungan untuk selalu bekerjasama deangan orang lain. Disamping itu manusia uga cenderung untuk mengatur dan mengorganisasi kegiatan-kegiatannya dalam mencapai tujuan

Menurut Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (1997) Organisasi

adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan suatu organisasi tidak akan pernah tercapai tanpa adanya komitmen bersama dari semua pihak yang ada dalam organisasi tersebut.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi juga mempunyai tujuan

yang akan diraihinya. Salah satu tujuan didirikanya perusahaan adalah tercapainya laba perusahaan. Laba merupakan satu hal penting yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Ketidakmampuan perusahaan untuk menghasilkan laba (*profit*) akan menghambat aktivitas perusahaan yang pada akhirnya bisa menyebabkan kebangkrutan.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menurut Husein Umar (2003) merupakan perbandinganantara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan (*input*). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa factor, salah satunya adalah dimensi pekerjaan.

Dimensi pekerjaan yang terdiri dari dimensi fisik, psikologis, social, budaya, dan kekuasaan, akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan harus memperhatikan dimensi-dimensi ini agar dapat mencapai produktivitas kerja yang baik sehingga perusahaan

dapat mendapatkan laba yang diinginkan (Simamora, 1997:106).

Dimensi fisik terkait dengan metode ataupun peralatan secara fisik dengan dengan para karyawan. Jika perusahaan kurang memenuhi dimensi fisik ini, maka karyawan akan kesulitan dalam melakukan pekerjaanya, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Dimensi psikologis merupakan dimensi abstrak yang dirasakan oleh karyawan, namun demikian perusahaan harus memenuhi dimensi psikologis ini. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi dimensi psikologis akan memberikan tekanan-tekanan psikologis karyawan yang pada akhirnya akan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dimensi sosial merupakan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang akan terpenuhi dengan adanya hubungan-hubungan sosial, baik dengan satu perusahaan, antar perusahaan, maupun dengan masyarakat. Pemenuhan kebutuhan

pada dimensi sosial ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dimensi budaya terkait dengan pembentukan budaya kerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawannya. Budaya pekerjaan seperti kedisiplinan dan ketertiban akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dimensi kekuasaan terkait dengan pola kepemimpinan dan juga hubungan manager dan karyawannya. Hubungan yang baik antara manager dan karyawannya akan memberikan motivasi lebih pada karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan dampak buruk terhadap perolehan laba perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Mengacu pada pentingnya pengaruh dimensi pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH DIMENSI PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN".

Permasalahan yang menjadi bahan utama pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah secara parsial Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan Kekuasaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?.
2. Apakah secara bersama-sama (simultan) Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan Kekuasaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?.

Penelitian ini dibatasi atau difokuskan pada pengaruh dimensi pekerjaan yang terdiri dari dimensi fisik, dimensi psikolog, dimensi sosial, dimensi budaya, dan dimensi kekuasaan. Yang termasuk dalam variabel dimensi fisik adalah peralatan yang digunakan,

pengulangan pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, kerja lembur, dan tata letak ruang.

MANAGEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Managemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk, mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 1998 : 4).

Managemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok kerja, maupun tingkat organisasi. Dengan kata lain, apabila manajemen dalam suatu organisasi tidak mampu merumuskan kebijakan pengolaan sumber daya manusia yang mencerminkan pengakuan manajemen terhadap teramat pentingnya unsur manusia dalam organisasi, sulit mengharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta orang-orang yang, mempunyai kemampuan yang baik untuk menggerakkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

DIMENSI PEKERJAAN

Pekerjaan paling tidak memiliki lima dimensi (Simamora, 1997: 106) yang berinteraksi satu sama lain dan menentukan tingkat produktivitas dan kepuasan yang di peroleh atas pekerjaan. Dimensi pekerjaan tersebut adalah.

a. Dimensi Fisik

Dimensi pekerjaan yang pertama adalah dimensi fisik, yaitu kecepatan gerak, langkah-langkah pekerja dalam menunaikan pekerjaannya. Idealnya, pekerjaan dapat diorganisasikan dalam cara-cara yang memungkinkan setiap langkah dilakukan berulang-ulang dengan cara yang seragam. Kajian-kajian gerak dan waktu, sebagai contoh dapat menetapkan dimensi

fisik pekerjaan dalam cara-cara yang bakal membuahkan produktivitas maksimal.

Di dalam organisasi, setiap pekerjaan dirancang guna memfasilitasi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dicapai dengan mengkoordinasikan muatan-muatan pekerjaan dalam upaya melaksanakan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas tertentu. Karena semua organisasi mengalami perubahan-perubahan, masing-masing pekerjaan dan hubungan-hubungannya di antara pekerjaan-pekerjaan haruslah dikaji secara berkesimbangan guna memastikan metode pekerjaan yang efisien.

b. Dimensi Psikologis

Dimensi pekerjaan yang kedua adalah dimensi psikologis. Pekerjaan mempunyai potensi besar dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dasar akan pertumbuhan, pengetahuan, dan pengembangan apabila diorganisasikan dan dikelola secara benar. Kadar terhadap dimensi

psikologis pekerjaan dapat membantu atau menyumbat kinerja pekerjaan tergantung pada tingkat tertentu dari orang-orang yang diberi otonomi dan di perkenankan menggunakan berbagai keahlian.

c. Dimensi Sosial

Dimensi pekerjaan ketiga adalah dimensi sosial. Orang-orang bekerja demi sebuah sumber kontak sosial, dan begitu di dalam pekerjaan, kelompok-kelompok kerja mereka mempunyai pengaruh besar pada bagaimana mereka bekerja. Penciptaan pekerjaan juga memberikan kontribusi bagi kesejahteraan ekonomi suatu masyarakat, wilayah, atau sebuah negara secara keseluruhan. Sangat jarang bahwa suatu masyarakat yang tidak berupaya memikat perusahaan-perusahaan baru yang bakal membuka lapangan-lapangan kerja bagi penduduknya.

d. Dimensi Budaya (Kultural)

Dimensi pekerjaan yang keempat adalah dimensi budaya. Pekerjaan memberikan peradaban ekonomi dalam bentuk gaji dan juga memberikan kontribusi bagaimana

orang-orang menilai kedudukan sosial dan kualitas kehidupan mereka. Pekerjaan memeberikan kepada karyawan sumber utama pendapatan. Pekerjaan-pekerjaan juga menentukan standar kehidupan mereka dan membentuk tumpuan bagi mobilitas sosial ke atas, tergantung pada tuntutan-tuntutan dan nama-nama jabatan mereka serta tarif-tarif gaji mereka. Karena pekerjaan menyita bagian yang signifiakan dari kehidupan seorang karyawan, kewajiban-kewajiban tersebut di tunaikan hendaklah memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadi yang ingin din penuhin oleh karyawan.

e. Dimensi Kekuasaan

Dimensi pekerjaan yang kelima adalah dimensi kekuasaan. Orang-orang bekerja bagi orang lainnya. Contohnya, bawahan-bawahan bekerja untuk penyelia dan manajernya. Cara manajer menggunakan kekuasaan mempunyai dampak yang kentara atas produktivitas kerja maupun produktivitas karyawan. Pemenuhan peran ini menuntut disiplin manajer dalam hal bahwa ia mesti

memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai rencana, tetapi dia juga harus melakukan hal yang sama dalam membangun komitmen dari pada penolakan tenaga kerjanya.

PRODUKTIVITAS KERJA

Menurut Husein Umar (2003) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dimensi pekerjaan. Dimensi pekerjaan yang terdiri dari dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya, dan kekuasaan akan memberikan pengeruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan dimensi-dimensi ini agar dapat mencapai produktivitas kerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang baik sehingga perusahaan dapat mendapatkan laba yang diinginkan.

Dengan menggunakan sumber daya yaitu dimensi pekerjaan

(dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya, dan kekuasaan) diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja ini diukur melalui ketelitian dan kerapihan kerja, kedisiplinan, efektifitas dan efisien, peralatan kerja, dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap dan kontrak BMT Binamas Purworejo dan tidak dalam masa cuti yang berjumlah 41 orang.

Variabeldependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Variabel ini diukur melalui ketelitiandan kerapihan kerja, kedisiplinan, efektifitas dan efisien, peralatan kerja, dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Variabel Independen dalam penelitian ini ada lima, yaitu 1) Dimensi Fisik yang diukur melalui peralatan yang digunakan,

pengulangan pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, kerja lembur, dan tata letak ruangan. 2) Dimensi psikologis, yang diukur melalui rotasi pekerjaan, pelatihan (training), pengembangan pekerjaan, jaminan kesehatan, dan pemekaran pekerjaan, 3) Dimensi Sosial, yang diukur melalui keompok kerja, lingkaran mutu, forum antar perusahaan, dan adanya kegiatan-kegiatan sosial, 4) Dimensi Budaya, yang diukur melalui pemenuhan jadwal, pemberlakuan sanksi, dan kedisiplinan, dan 5) Dimensi Kekuasaan yang diukur melalui sikap manager terhadap karyawan, pola kepemimpinan manager, pengawasan langsung manager, evaluasi kerja, dan pemberian motivasi.

Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada tahap pertama dilakukan Uji Instrumen, dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

Tahap kedua dilakukan pengujian pengaruh dimensi pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan alat Analisis Regresi

Berganda, dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + b_5.X_5 + e$$

Dimana: menghasilkan bahwa item pertanyaan dari kelima variable X (*Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan Kekuasaan*) dan satu variable Y (*Produktivitas Kerja*) yang terdiri dari 27 pertanyaan, semuanya valid dan reliable, artinya ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

a : Konstanta

$b_1 \dots b_5$: koefisien variable X

Y : Produktifitas Verja karyawan

X_1 : Dimensi Fisik

X_2 : Dimensi Psikologis

X_3 : Dimensi Sosial

X_4 : Dimensi Budaya

X_5 : Dimensi Kekuasaan

e : error variabel

PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Hasil perhitungan dengan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = 0,256 \text{ Dim.Fisik} + 0,167 \text{ Dim.Psikologis} + 0,259 \text{ Dim.Sosial} + 0,175 \text{ Dim.Budaya} + 0,26 \text{ Dim.Kekuasaan}$$

Keterangan:

- a. 0,256 adalah koefisien regresi untuk *Dimensi Fisik*, artinya koefisien yang dihasilkan oleh variabel *Dimensi Fisik (X1)* yang terdiri dari peralatan kantor, pengulangan pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, kerja lembur, dan *layout* mempunyai hubungan yang positif pada produktivitas kerja (Y).
- b. 0,167 adalah koefisien regresi untuk variabel *Dimensi Psikologis*, artinya *Dimensi Psikologis (X2)* yang terdiri dari rotasi pekerjaan, paletihan, pengembangan pekerjaan, jaminan kesehatan, dan pemekaran pekerjaan akan

- meningkatkan/menaikkan Produktivitas kerja (Y).
- c. 0,259 adalah koefisien untuk *Dimensi Sosial* artinya dengan adanya hubungan-hubungan sosial yang terjalin dengan baik antar karyawan, antar perusahaan, maupun karyawan dengan masyarakat akan meningkatkan/menaikkan Produktivitas kerja (Y).
- d. 0,175 adalah koefisien regresi untuk *Dimensi Budaya* artinya dengan adanya keteraturan jadwal, pemberlakuan sanksi, dan kedisiplinan karyawan akan meningkatkan/menaikkan Produktivitas kerja (Y).
- e. 0,246 adalah koefisien regresi untuk *Dimensi Kekuasaan* artinya ketegasan manajer, kedemokratisan manejer, pengawasan manejer, evaluasi kerja dan pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan/menaikkan Produktivitas kerja.
- Berdasarkan besarnya koefisien regresi masing-masing variabel, maka dapat dilihat bahwa *Dimensi Sosial (X3)* memiliki koefisien regresi yang paling besar dibandingkan dimensi yang lain karena manusia mempunyai kebutuhan pengakuan akan keberadaanya. Pemenuhan dimensi sosial akan menjadikan karyawan merasa diakui keberadaanya dalam lingkungan dimana ia tinggal, hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil pengujian dengan Uji t dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1

Variabel	t hitung		t tabel	Keterangan
Dimensi Fisik (X ₁)	2,202	>	2,042	Signifikan
Dimensi Psikologis (X ₂)	2,137	>	2,042	Signifikan
Dimensi Sosial (X ₃)	3,104	>	2,042	Signifikan
Dimensi Budaya (X ₄)	2,607	>	2,042	Signifikan

Dimensi Kekuasaan (X_5)	3,464	>	2,042	Signifikan
-----------------------------	-------	---	-------	------------

Sumber: Diolah dengan menggunakan software SPSS

- a. *Dimensi Fisik* memiliki t hitung sebesar 2,202. nilai t table ($\alpha=0,05$) adalah sebesar 2,042. karena t hitung > t table atau P value = 0,035 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *Dimensi Fisik* terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini disebabkan karena tersedianya peralatan-peralatan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sudah memadai seperti komputer, mesin ketik, pesawat telepon, alat tulis menulis, dan sebagainya, sehingga produktivitas kerja naik.
- b. Variabel *Dimensi Psikologis* memiliki t hitung sebesar 2,137. Nilai t tabel ($\alpha= 0,05$) adalah sebesar 2,042. Karena t hitung > t tabel atau P value = 0,041 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya da pengaruh positif dan signifikan *Dimensi Psikologis* terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dikarenakan adanya pelatihan-pelatihan bagi karyawan seperti pelatihan akuntansi, komputer, marketing, kepemimpinan, dan sebagainya sudah terprogram tiap tahun sehingga produktivitas kerjanya naik.
- c. Variabel Dimensi Sosial memiliki t hitung sebesar 3,104. Nilai t tabel ($\alpha= 0,05$) adalah sebesar 2,042. Karena t hitung > t tabel atau P value = 0,004 < 0,05, maka H_0 di tolak dan H a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *Dimensi Sosial* terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan terjalinnya hubungan-hubungan sosial dengan baik dengan semua anggota, antara BMT maupun dengan lingkungan sekitar sehingga produktivitas kerja naik.
- d. Variabel Dimensi Budaya memiliki t hitung sebesar 2,607. Nilai t tabel ($\alpha= 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pada pengaruh positif ddan signifikan Dimensi Budaya terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan adanya budaya

kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

e. Variabel Dimensi Kekuasaan memiliki t hitung sebesar 3,464. Nilai t tabel ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar, 2,042. Karena t hitung $>$ t tabel atau P value = 0,002 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan Dimensi Kekuasaan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan adanya hubungan baik yang terjalin antara manajer dengan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung sebesar 95,043. Nilai F tabel dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) 5, adalah sebesar 2,5336. Karena F hitung (95,403) $>$ F tabel (2,5336), P value = 0,000 $<$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan Kekuasaan mempunyai pengaruh signifikan atau meyakinkan pada

produktivitas kerja. Perubahan yaitu kenaikan atau penurunan pada Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan Kekuasaan secara bersama-sama akan mengakibatkan perubahan produktivitas Kerja.

Variasi perubahan variabel Dimensi Fisik, Psikologis, Sosial, Budaya, dan kekuasaan menyebabkan variasi perubahan produktivitas kerja yaitu sebesar 93,1%, sedangkan 6,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil perhitungan yang dijelaskan di atas, dapat diambil sebagai berikut:

1. Dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya dan kekuasaan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, terutama dimensi sosial karena hubungan sosial yang baik sesama anggota akan memberikan peningkatan pada produktivitas kerja.

2. Kelima dimensi pekerjaan yang terdiri dari dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya dan kekuasaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena kelima dimensi tersebut akan saling mempengaruhi dan mendukung meningkatkan produktivitas kerja.
3. Variasi perubahan produktivitas kerja disebabkan adanya variasi perubahan dari kelima dimensi pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari, 2000, Analisis Regresi: Teori Kasus dan Solusi, Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta
- Gitosudarmo Dan Sudita, I Nyoman, 1997, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T Hani, 1998, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Dua, Yogyakarta: BPFE
- Riduwan, 2004, Statistika Untuk Lembaga Dan Instansi Pemerintah Atau Swasta, Bandung: CV ALFABETA
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi

Ke Dua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN

- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV ALFABETA
- _____, 2005, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: CV ALFABETA
- _____, 2006, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: CV ALFABETA
- Umar, Husein, 2003, Studi Kelayakan dalam Bisnis Jasa, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum
- _____, 2003 Riset Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum.