

PENGARUH WAKTU LAMA BEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KANTOR PT.TELKOM KOTA PADANGSIDIMPUAN

Silviana Batubara

batubarasilviana@gmail.com

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

ABSTRAK

Berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada 32 responde, maka data yang didapatkan untuk jumlah skor variable waktu lama bekerja (X) adalah sebesar 618, untuk jumlah skor variable produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 713. Berdasarkan data yang didapatkan dan kemudian dihitung dengan menggunakan rumus product moment maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk jumlah responden (N) 32 dan taraf signifikan 5%) diperoleh nilai sebesar 0,286, berarti nilai r_{hit} yaitu 0,668 lebih besar dari nilai r_{tab} korelasi yaitu 0,286. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai $r_{hit} >$ dari nilai r_{tab} atau $0,668 > 0,286$. Berdasarkan data yang didapatkan dari perhitungan product momento, selanjutnya data dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien determinasi (R)² adalah sebesar 44,6%. Artinya bahwa variabel independen (waktu lama bekerja) memiliki pengaruh 44,6% terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan, sedangkan sisanyasebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

Kata Kunci : Waktu Lama Bekerja. Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Based on the list of questions that were distributed to 32 respondents, the data obtained for the total score of the variable length of time worked (X) amounted to 618, for the total productivity variable score of employees (Y) amounted to 713. Based on the data obtained and then calculated using the formula the product moment obtained a correlation value of 0.668 while the correlation value in the correlation table for the number of respondents (N) 32 and a significant level of 5%) obtained a value of 0.286, meaning the r_{hit} value of 0.668 is greater than the value of the correlation table that is 0.286. Thus it means that the hypothesis formulated in this study can be accepted as correct because the r_{hit} value $>$ r_{tab} value or $0.668 > 0.286$. Based on the data obtained from the calculation of the product moment, then the data is calculated using the formula coefficient of determination. The calculation results are known that the coefficient of determination (R)² is equal to 44.6%. This means that the independent variable (time spent working) has an effect of 44.6% on the dependent variable (employee productivity, while the remaining 55.4% is explained by other factors not examined by the author.

Keywords: Long Time Working. Employee Productivity

I. PENDAHULUAN

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta total. Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan perusahaan yang dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia dan modal untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing sehingga harus dikelola dan dipelihara dengan baik. Manajemen

sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan biasa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan

berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Hal ini jugalah yang melatar belakangi saya untuk menulis karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Waktu Lama Bekerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor PT. Telkom Kota Padangsidimpuan”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Waktu Lama Bekerja

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor / perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan.

Lama bekerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja (Tim penyusun KBBI, 2010). Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. (Handoko, 2007). Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalamam dan pelajaran yang

dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan pemimpin perusahaan kepada karyawannya.

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Waktu kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins,2006:796). Davis dan Newstrom (dalam Imatama,2006:4) menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor / perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan.

Menurut Yager (2004:132) karyawan dapat menjadi pecandu kerja, yaitu

orang yang selalu ingin sempurna dan berenergi tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan mengendalikan tingkat stress, akan tetapi mereka membebani. Karyawan lain dengan tuntutan-tuntutan yang tidak dapat dicapai. Seperti halnya

kecanduan alkohol, kecanduan kerja juga sulit untuk disembuhkan.

Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa jam kerja sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan. Kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu sedangkan mengenai waktu ada beberapa pengertian antara lain :

1. Sekaligus rentetan saat yang telah lampau, sekarang dan yang akan datang.
2. Lama rentetan saat yang tertentu ; ukuran lama rentetan saat
3. Saat yang tertentu (untuk melakukan sesuatu); saat yang tentu untuk sembahyang
4. Saat, ketika
5. Tempo, kesempatan, peluang
6. Hari (keadaan hari)

Lamanya seorang karyawan bekerja juga mempengaruhi kinerja mereka. Semakin lama mereka menekuni pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja yang mereka berikan. Karena semakin lama mereka bekerja, rasa memiliki, keahlian, pengalaman dan loyalitas terhadap perusahaan juga semakin besar.

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas. Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negative dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam

banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006)

Faktor-faktor yang mempengaruhi waktu lama Bekerja karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2008:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2008:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2008:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam

menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja mengandung pengertian secara filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Simanjuntak. 2007: 30).

Untuk definisi kerja, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil

yang telah didapat dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu atau input (H.Umar, 2010: 09). Dan untuk produktivitas kerja secara teknik operasional mengandung makna peningkatan nilai produktivitas yang dapat terwujud dalam empat macam bentuk yaitu:

1. Peningkatan jumlah barang produksi dengan menggunakan sumber daya yang sedikit dari sebelumnya.
2. Peningkatan jumlah barang produksi, tetapi penggunaan sumber daya yang relatif sama besar dengan yang sebelumnya.
3. Peningkatan jumlah barang produksi secara lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama banyaknya dengan sebelumnya.
4. Peningkatan jumlah barang produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan cara menggunakan sumber daya yang relatif kecil.

Faktor - Faktor Yang Menentukan Keberhasilan Produktivitas

Faktor- faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktivitas yang selanjutnya akan digunakan sebagai sub variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Perbaikan terus- menerus

Perbaikan secara terus menerus dapat terlihat dari adanya peningkatan target/ sasaran kerja serta penggunaan sumber daya dengan tepat. Dalam upaya meningkatkan produktivitas salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi baik internal maupun eksternal harus melakukan perbaikan secara terus- menerus. Pentingnya etos kerja lebih terlihat jelas karena meningkat tuntutan yang terus menerus berubah.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen dalam organisasi berkaitan erat dengan upaya perbaikan secara terus- menerus ialah.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Pengembangan diri dapat meningkatkan mutu kualitas karyawan. Salah satu bentuk pemberdayaan karyawan adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi karyawan. Pemberdayaan SDM merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Dalam pemberdayaan sumber daya manusia juga memerlukan gaya manajemen yang partisipatif yang artinya mengikutsertakan para anggota organisasi dalam setiap pengambilan keputusan.

Konsep Produktivitas

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk

mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Secara makro, sumber pertumbuhan dapat dikelompokkan kedalam unsur berikut:

1. Peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terus berlangsung. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi.
2. Peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.
3. Peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang bukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari input atau sumber daya, melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama, pertumbuhan output akan meningkat lebih cepat apabila kualitas dari kedua sumber daya tersebut meningkat. Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagai kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi lainnya. Seperti diketahui bahwa output dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia yang melaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pembangunan. Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas

yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (out put) dan masukan (input) persatuan waktu.

Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama.
2. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan
3. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Menurut Siagian Sondang (2002:210) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan

(input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengerian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Mengukur Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan memdorong efisiensi produksi.

Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas.

Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas mungkin terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran

tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan. Pengamatan atas perubahan-perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering nilai diagnostik yang menunjuk pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

Metode-Metode Pokok Pengukuran Produktivitas

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

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang 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.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada 2 jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

1. Produktivitas Total adalah perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam penghitungan produktivitas total semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan,

energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan. $\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Output Agregat}}{\text{Input Agregat}}$

2. Produktivitas parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dll. $\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Output}}{\text{Biaya Tenaga kerja}}$

Peningkatan Produktivitas Kerja

Sebuah perusahaan atau sistem produksi lainnya menerapkan kombinasi kebijakan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan khususnya. Kombinasi-kombinasi kebijakan ini dituangkan melalui dan dengan bantuan faktor-faktor produktivitas internal dan eksternal. Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya direflesikan dalam sumber pokok, yakni: manusia dan bahan-bahan atau melalui :

1. Tenaga kerja
2. Manajemen dan organisasi
3. Modal pokok, bahan mentah

Contoh: Pengaruh faktor-faktor seperti pendidikan dan latihan terlihat pada keahlian dan sikap pekerja. Kemajuan teknologi dan litbang jika direalisasikan pada tingkat perusahaan hanyalah melalui tenaga kerja trampil, perlengkapan serta manajemen yang lebih baik, dengan kata lain melalui sumber-sumber manusia dan material. Faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala serta kondisi melalui tenaga kerja (pekerja lapangan dan pekerja kantor tata usaha maupun manajemennya) dan modal.

Jadi peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber:

1. Modal (Perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan)
2. Tenaga kerja.
3. Manjemen dan organisasi.

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yaitu pertama faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan kedua faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.

Kerangka Berpikir

Secara lebih rinci variabel yang terkandung dalam kerangka penelitian kali ini adalah:

1. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya. Variabel dependen (Y) disini adalah produktivitas karyawan.

2. Variabel Independen

Yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel-variabel independent disini adalah waktu lama bekerja (X).

Definisi Konsep Operasional

Menurut Sugiyono (2012: 31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Menurut Singarimbun dan Efendi (2003: 46), definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya tepat untuk melakukan sesuatu dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut: “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dengan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2012:14) adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Prosedur Pengumpulan Data

a) Observasi

Mengadakan kegiatan pengamatan secara langsung dan mencatat keadaan-keadaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b) Wawancara

Melaksanakan kegiatan wawancara dengan pihak-pihak terkait, dan para karyawan di bagian produksi.

c) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data penelitian dari dalam buku-buku mengenai produktivitas kerja serta dari literatur-

literatur penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini.

d) Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan kepada para responden

Menurut Darmadi (2011:85) bahwa definisi instrumen adalah sebagai alat untuk mengukur informasi atau melakukan pengukuran. Instrumen pengumpul data menurut Suryabrata (2008:52) adalah alat yang digunakan untuk merekam-pada umumnya secara kuantitatif-keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif.

Bentuk instrumen berkaitan dengan metode pengumpulan data, misal metode wawancara yang instrumennya pedoman wawancara. Metode angket atau kuesioner, instrumennya berupa angket atau kuesioner. Metode tes, instrumennya adalah soal tes, tetapi metode observasi, instrumennya bernama cek-list.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek penelitian (Sugiyono 107). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan PT.Tekom Kota Padangsidempuan yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya akan diteliti serta dianggap bisa mewakili keseluruhan dari jumlah populasi (Sugiyono). Jadi populasi dalam penelitian ini juga berjumlah sebanyak 32 karyawan.

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik) antara dua variabel atau lebih. Kegunaan korelasi pearson product moment adalah untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent), Untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dan dan untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya yang dinyatakan dalam persen.

Teknik analisis korelasi pearson product moment termasuk teknik statistik parametric yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak, data berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linear, dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Jika salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis korelasi tidak dapat dilakukan.

Rumus yang digunakan pearson product moment:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Responden
- $\sum X$ = Jumlah skor Variabel X yaitu variabel bebas
- $\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y yaitu variabel terikat
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y
- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

Tabel 3.1
Pedoman untuk memberikan Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Tabel interprestasi koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Atau seberapa kuat hubungan antara variable waktu lama bekerja (X) terhadap variable produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²) berguna untuk melihat berapa proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Jika (R²) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan di PT.Telkom Kota Padangsidimpuan, tanggal 2 Desember 2017 sampai dengan selesai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan angket sebanyak 26 yang diisi oleh 26 responden, dimana respondennya adalah karyawan PNPB. Berikut ini adalah data responden menurut jenis kelamin, lama bekerja dan tingkat usia.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki - Laki	20	62,5
Perempuan	12	37,5
Jumlah	32	100

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibanding jenis kelamin responden perempuan, dimana jenis kelamin responden laki-laki berjumlah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 62,5% dan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 37,5%. Jadi jumlah dari seluruh responden adalah 32 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sampai Dengan 25 Tahun	15	46,8

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
Diatas 25 Tahun	17	53,2
Jumlah	32	100

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tingkat usia dari responden lebih banyak diatas dua puluh lima tahun sebesar 17 orang dengan persentase 53,2%, sedangkan responden dengan tingkat usia dibawah 25 tahun sebesar 15 orang dengan persentase 46,8%.

Distribusi Jawaban Responden Variabel (X)

Tabel 4.3
Jawaban Responden Variabel (X)

No. Resp.	Skor dari Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	5	4	4	21
3	4	3	3	4	5	19
4	3	4	5	3	5	20
5	4	4	3	4	4	19
6	4	3	3	4	5	19
7	3	4	4	5	5	21
8	4	4	4	3	3	18
9	5	3	4	4	4	20
10	4	4	3	4	2	17
11	3	3	4	3	4	17
12	4	4	4	5	3	20
13	5	3	4	4	5	21
14	4	4	3	5	4	20
15	4	4	4	3	4	19
16	3	4	3	4	4	18
17	3	3	4	4	5	19
18	4	4	4	5	3	20
19	4	3	5	5	4	21
20	5	3	4	3	4	19

No. Resp.	Skor dari Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
21	4	4	4	4	4	20
22	3	4	4	4	3	18
23	4	3	4	3	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	3	5	21
26	2	3	4	5	4	18
27	4	3	5	4	3	19
28	4	4	5	4	4	21
29	3	4	4	2	3	16
30	4	4	4	4	3	19
31	4	3	5	4	4	20
32	5	3	4	4	3	19
Total	123	115	129	125	126	618

13	5	4	5	5	4	23
14	4	5	5	4	5	23
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	3	5	21
17	3	5	5	3	4	20
18	5	4	4	5	4	22
19	5	4	5	5	5	24
20	4	4	4	5	4	21
21	5	5	5	5	2	22
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	5	5	5	3	23
26	5	4	4	4	4	21
27	4	5	4	5	5	23
28	4	5	5	4	5	23
29	4	3	5	4	4	20
30	5	4	3	4	4	20
31	5	5	3	5	5	23
32	5	5	5	4	4	23
Total	144	144	143	144	138	713

Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel (Y)

No. Resp.	Skor dari Kuisisioner					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	4	4	22
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	5	5	5	24
10	5	4	5	5	3	22
11	4	4	4	4	4	20
12	3	5	5	5	5	23

Rekapitulasi Jawaban Variabel (X) dan Variabel (Y)

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel (X) dan Variabel (Y)

NO	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	21	441	24	576	504
2	21	441	24	576	504
3	19	361	21	441	399
4	20	400	23	529	460
5	19	361	22	484	418

NO	X	X ²	Y	Y ²	XY
6	19	361	24	576	456
7	21	441	25	625	525
8	18	324	20	400	360
9	20	400	24	576	480
10	17	289	22	484	374
11	17	289	20	400	340
12	20	400	23	529	460
13	21	441	23	529	483
14	20	400	23	529	460
15	19	361	20	400	380
16	18	324	21	441	378
17	19	361	20	400	380
18	20	400	22	484	440
19	21	441	24	576	504
20	19	361	21	441	399
21	20	400	22	484	440
22	18	324	24	576	432
23	18	324	21	441	378
24	20	400	24	576	480
25	21	441	23	529	483
26	18	324	21	441	378
27	19	361	23	529	437
28	21	441	23	529	483
29	16	256	20		

NO	X	X ²	Y	Y ²	XY
				400	320
30	19	361	20	400	380
31	20	400	23	529	460
32	19	361	23	529	437
Σ	618	11990	713	15959	13812

Berdasarkan tabel perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka diperoleh jumlah nilai data sebagai berikut:

N (Jumlah Responden) = 32

ΣX (Jumlah skor Variabel X) = 618

ΣY (Jumlah skor distribusi Y)= 713

Σ XY (Jumlah perkalian skor X dan skor)=11990

Σ X² (Jumlah kuadrat skor variabel X)= 15959

Σ Y² (Jumlah kuadrat skor variabel Y) = 13812

Dengan demikian untuk keperluan pembuktian hipotesis, lebih dahulu menghitung koefisien korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{32 \cdot \sum 13812 - (\sum 618) \cdot (\sum 713)}{\sqrt{32 \cdot \sum 11990 - (\sum 618)^2 \cdot 32 \sum 15959 - (\sum 713)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{441984 - 440634}{\sqrt{383680 - 381924 \cdot 510688 - 508369}}$$

$$r_{xy} = \frac{1350}{\sqrt{1756.2319}}$$

$$r_{xy} = \frac{1350}{\sqrt{4072164}}$$

$$r_{xy} = \frac{1350}{2017,960}$$

$$r_{xy} = 0,668$$

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa hipotesis diterima apabila nilai korelasi

hasil perhitungan lebih besar atau sama dengan nilai korelasi dalam tabel korelasi. Dari hasil perhitungan diatas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 sedangkan nilai korelasi dalam tabel korelasi untuk jumlah responden (N) 32 dan taraf signifikan 5%) diperoleh nilai sebesar 0,286, berarti nilai r_{hit} yaitu 0,668 lebih besar dari nilai r_{tab} korelasi yaitu 0,286. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai $r_{hit} >$ dari nilai r_{tab} atau $0,668 > 0,286$. Atau dengan kata lain hipotesis yang telah dikatakan sebelumnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (waktu lama bekerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah benar.

Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Dari rumus diatas dapat dihitung seberapa besar persentase variabel X dan variabel Y.

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,668)^2 \times 100 \% \\ &= 0,446 \times 100\% \\ &= 44,69\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (R)² adalah sebesar 44,6%. Artinya bahwa variabel independen (waktu lama bekerja) memiliki pengaruh 44,6% terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan, sedangkan sisanyasebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (waktu lama bekerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah benar.
2. Berdasarkan hasil pengujian korelasi product moment dengan menggunakan rumus product moment, nilai dari korelasi adalah sebesar 0,668.
3. Dari hasil perbandingan nilai korelasi sebesar 0,668 dengan nilai tabel korelasi dengan jumlah responden 32 dan taraf signifikan 5% sebesar 0,286. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat diterima kebenarannya, nilai r_{hit} yaitu 0,668 lebih besar dari nilai r_{tab} korelasi yaitu 0,286.
4. Nilai dari korelasi sebesar 0,668 bila dilihat pada tabel interpretasi koefisien berada pada 0,60-0,799 , yang artinya tingkat hubungan antara variable bebas dengan variable terikat adalah kuat
5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R)² didapatkan nilai 44,6%. Artinya bahwa variabel independen (waktu lama bekerja) memiliki pengaruh 44,6% terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan, sedangkan sisanyasebesar 55,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis.

Saran

1. Untuk pimpinan PT.Telkom Padangsidmpuan agar dievaluasi lagi bagaimana waktu lama bekerja para karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga dapat mempengaruhi kemajuan PT.Telkom Padangsidmpuan.
2. Kepada setiap karyawan PT.Telkom Padagsidmpuan agar memiliki prinsip untuk terus meningkatkan kemampuan didalam bekerja yang nantinya dapat menciptakan hasil pekerjaan yang baik.

3. Kepada PT. Telkom Padangsidimpuan agar ditambah lagi fasilitas2 yang dibutuhkan karyawannya agar setiap karyawan memiliki rasa nyaman didalam melakukan aktivitasnya di akntor.
4. Untuk seluruh karyawan PT. Telkom Padangsidimpuan agar terus meningkatkan disiplin saat bekerja, misalnya tepat waktu saat masuk bekerja, saat istirahat berja, saat pulang bekerja dan saat menyelesaikan pekerjaann pada bagian masing-masing.
5. Untuk rekan-rekan yang melakukan penelitian pada tempat yang sama yaitu PT.Telkom Padangsidimpuan serta mengangkat judul dan tujuan penelitian yang sama agar menambah lagi variable penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi .

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith,dan Newstorm.2006.*Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomez, Faustino Cardoso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hamid Darmadi. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hani Handoko, 2007, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Ni Nyoman Novitasari A. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*. Tesis Dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id, Universitas Airlangga.
- Payaman J. Simanjuntak.. (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia
- Prasetyo Utomo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. 2004. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*.UPPAMP YKP,Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R&D*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*, Edisi 1, Penerbit BPFE, Jakarta
- Siagian, Sondang P (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., (2006), *Metode Penelitian Survai*, Cetakan. Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tim penyusun KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka, 2010.
- Umar, H., (2010), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yager, Jan. 2004. *Creative Time Management*. PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.