

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT. Mediacta Perkasa Mandiri

Unggul Prasetyo¹⁾, Yanthy Herawaty²⁾

Universitas Dian Nusantara Jakarta^{1,2}

Email: unggulprasetyo19@gmail.com¹, yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id²

Citation: Prasetyo, U., & Herawaty, Y. (2023). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek MEP PT. Mediacta Perkasa Mandiri. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 524–530.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/261>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.261>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

This study aims to determine the variables of Compensation, Competence, Occupational Health, and Safety (K3) have on employee work productivity at PT Mediacta Perkasa Mandiri. The population in this study was 82 employees. This study used a saturated sample, which means that all 82 employees were sampled. This study uses SPSS to answer the main facts by using a list of questionnaires distributed and answered by respondents. In this study, compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Mediacta Perkasa Mandiri, competence does not have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Mediacta Perkasa Mandiri and Occupational Safety and Health have no positive or significant effect on employee work productivity at PT Mediacta Perkasa Mandiri..

Keywords: *Compensatio; Competence; Occupational Health and Safety; Work productivity*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor variabel Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacta Perkasa mandiri. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang artinya semua populasi yang berjumlah 82 karyawan di jadikan sampel. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menjawab fakta-fakta utama dengan menggunakan daftar kuesioner yang disebar dan dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacta perkasa mandiri, Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mediacta Perkasa Mandiri, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Mediacta Perkasa Mandiri.

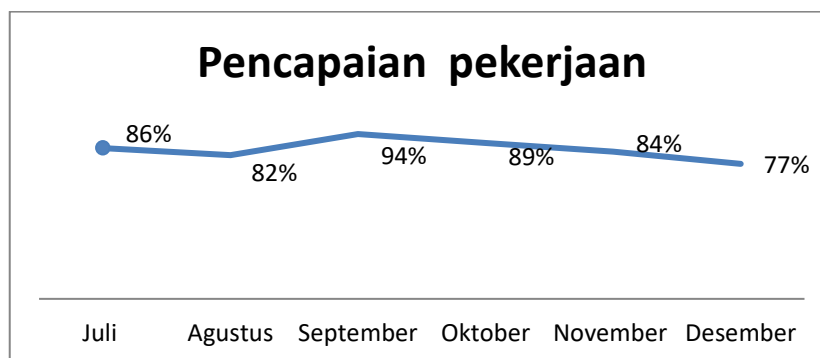
Kata Kunci: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja; Kompensasi; Kompetensi; Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur, mengawasi dan memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam visi dan misi karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan di bidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh (Huzaemah, 2020)

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Etik, 2021).

Tingkat produktivitas akan tinggi jika para pekerjanya mendapatkan kompensasi yang sesuai dan proporsional, begitu juga sebaliknya, tingkat produktivitas akan menjadi rendah apabila kompensasi para tenaga kerja tidak sesuai. produktivitas tenaga kerja berasal dari dalam diri pekerjanya yang di pengaruhi oleh peran perusahaan dalam memberikan kompensasi. tenaga kerja berhak mendapatkan penghidupan yang layak (Sumarsid, Asti, & Paryanti, 2023)



Gambar 1 Pencapaian pekerjaan PT. MPM

Gambar 1 diatas menunjukkan produktivitas hasil dari progres project PT. MPM selama kurun waktu 6 bulan masih belum mencapai target yang sudah ditetapkan. secara keseluruhan total progres project yang dihasilkan dapat dikatakan belum optimal mencapai produktivitas yang baik, untuk bulan desember angka realisasi teburuk selama periode tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan fenomena empiris yang terjadi di PT MPM yang mendorong dilakukannya penelitian yang berjudul “Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Mediapipta Perkasa Mandiri”. Dimana faktor tersebut di antaranya adalah faktor kompensasi, kepuasan kerja, Disiplin, Motivasi kerja, beban kerja, kompetensi dan K3.

Menurut Riyanto dalam jurnal (Sinuhaji, 2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Kustini & Sari, 2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Produktivitas kerja oleh

Hasibuan dalam (Marsih & Swarga, 2021) didefinisikan sebagai komparasi antara hasil dan input, yaitu produk harus memiliki peningkatan nilai atau metode pengerjaan lebih baik.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Kartika & Khaerana, 2019) kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan (Fitrianti & Prasetyo, 2018)

Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa kompetensi merupakan hal-hal yang bisa membantu seseorang guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi didefinisikan sebagai sebuah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, situasi dan juga peran tertentu (Castana & Widodo, 2021). Menurut (agustian, andre, & djoko, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut (Upay & Derita, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Swasto (2011:107 dalam (Fitria & Kartini, 2018)) mengemukakan bahwa, “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Penelitian ini memiliki tujuan supaya mengetahui serta menganalisis adanya pengaruh parsial (individu) atau simultan (bersama sama) antara variabel kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara kompensasi, Kompetensi, serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal. peneliti menggunakan data yang didapatkan secara langsung yaitu data primer Subyek dari penelitian ini adalah para pekerja dan karyawan PT. Mediapipta Perkasa Mandiri Dengan besaran populasi kurang dari 100 sehingga dapat diambil seluruh agar digunakan sebagai sampel sebesar 82 responden. Adapun Obyek penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Waktu penelitian selama kurang lebih 4 (empat) bulan serta disusun untuk memudahkan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner melalui Google form dan di sebarakan kepada para responden. Adapun tempat penelitiannya yaitu Area Proyek PT. Mediapipta Perkasa Mandiri. Penelitian ini menggunakan analisis statistik

sehingga akan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Dalam analisis data peneliti menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linier, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada uji instrumen penelitian antara lain berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya. Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

Tabel 2. Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,394	3,637		3,133	,002
	KOMPENSASI	,256	,102	,284	2,519	,014
	KOMPETENSI	,186	,164	,172	1,132	,261
	K3	,229	,156	,218	1,471	,145

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data primer di olah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,394 + (0,256 X_1) + (0,186 X_2) + (0,229 X_3)$$

Menurut pada hasil uji t ketiga variabel yaitu Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan Keselamatan kerja secara individual (parsial) memiliki pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

Tabel 3. Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,512	3	90,837	13,058	,000 ^b
	Residual	542,610	78	6,957		
	Total	815,122	81			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), K3, KOMPENSASI, KOMPETENSI

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 26

Sekelompok variabel independent secara simultan memiliki pengaruh kepada variabel terikat, karena besarnya F hitung = 13,058 signifikan pada 1%.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,309	2,638

a. Predictors: (Constant), K3, KOMPENSASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 26

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,309 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan dijelaskan bahwa Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan Kerja sebesar 30,90% dan sisanya sebesar 69,10% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja kepada kinerja karyawan dengan uji t dengan hasil pengolahan data sebagaimana ada dalam Tabel 2.

Sesuai hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti pada pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MPM dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X1 mendapatkan nilai sebesar 2,519 dan positif, artinya nilai (t hitung) $2,519 > (t \text{ tabel}) 1,665$. dan signifikansi sebesar 0,14 yang artinya lebih kecil dari 0,05 Maka hipotesis H1 diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT MPM dapat di simpulkan dari hasil analisis uji t diketahui bahwa kompetensi mendapatkan nilai t hitung sebesar $1,132 < t \text{ tabel } (1,665)$ dan nilai signifikansi $0,261 > 0,05$ yang artinya variabel kompensasi tidak terlalu memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis H2 ditolak. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) nilai t hitung pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar 1,471. Maka dalam hal ini t hitung $(1,471) < t \text{ tabel } (1,665)$ dan nilai signifikan $0,145 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Mediacta Perkasa Mandiri. dengan hasil penelitian ini maka, H3 di tolak.

Untuk menguji hipotesis keempat dapat dilihat pada tabel 3 dengan pernyataan yaitu diduga bersama-sama terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel kompensasi, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), diketahui dengan variabel kompensasi, kompetensi dan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menyatakan H4 diterima dimana nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai $sig 0,000 < \alpha (0,05)$. Sehingga bisa diambil kesimpulan variabel kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan berinteraksi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel 4 seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. dimana nilai R square adalah sebesar 0.334 atau 33,4% yang artinya variabel Produktivitas Kerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 33,4% oleh Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Selsihnya sebesar 66,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan maka bisa diambil simpulanya yaitu adanya pengaruh yang positif serta signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mediacta Perkasa Mandiri. Variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif secara signifikan kepada produktivitas kerja karyawan PT Mediacta Perkasa Mandiri. Tidak terdapatnya pengaruh yang positif serta signifikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada produktivitas kerja karyawan PT Mediacta Perkasa Mandiri. Kemudian kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan mempunyai pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan artinya apabila kompensasi, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terjadi interaksi kearah lebih baik maka secara signifikan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga variabel kompensasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mediacta Perkasa Mandiri.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran supaya bisa dipergunakan agar dapat membantu penelitian yang akan datang serta untuk perusahaan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka untuk memberikan kompensasi yang sesuai untuk mendapatkan hak – hak yang selayaknya guna meningkatkan produktivitas dan dapat memajukan perusahaan. Variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun variabel kompetensi harus tetap di perhatikan seperti melakukan pengembangan dan pelatihan karyawan tetap berlangsung agar sumber daya yang ada tetap unggul. Dengan harapan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan maka kegiatan operasional pada proyek dapat mengurangi resiko-resiko yang tidak di inginkan terjadi dan keselamatan kerja serta kesehatan para pekerja dapat di tetap di pantau dengan semestinya. Mengingat adanya interaksi pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi, kompetensi dan kesehatan dan keselamatan kerja(K3) kepada Produktivitas kerja karyawan, maka hendaknya pihak manajemen PT. Mediapipta Perkasa Mandiri apabila menaikan produktivitas karyawannya selalu mengevaluasi pada variabel-variabel tersbut (Kompensasi, Kompetensi, Kesehatan dan keselamatan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Andre, F., & Djoko, P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah "Dian Ilmu"*, Vol.17 No.2.
- Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura li (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 11, No. 1.
- Etik, E. T. (2021). Pentingnya Knowledge, Skill, Attitude Dan Kompetensi Untuk Mewujudkan Kinerja Yang Profesional(Studi Kasus Pada Asn Di Kodiklatal Morokrembangan Surabaya). *Academia Open, Hukum Dan Ilmu Sosial*.
- Fitria, & Kartini. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi Rawu. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, Volume 1 Nomor 2, .
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online)*, Vol 2, No.3, 204-216.
- Huzaemah. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend* , Vol. 08 No. 02.
- Kartika, P., & Khaerana. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas. *Jemma | Jurnal Of Economic*,, Volume 2 Nomor 2.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bumen Redja Abadi – Bsd. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11-15.
- Sumarsid, Asti, E. G., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai, Disiplin Gratifikasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 13, Nomor 1.

Upay, S., & Derita, Q. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 110 – 129.