



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*
PADA PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais
(1-14)

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

Boyke Hatman
(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro
(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.
(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM
(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian
(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel
(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco
(127-146)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA
PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais

(1-14)

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

Boyke Hatman

(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro

(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.

(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM

(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian

(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel

(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco

(127-146)

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH

Badrian

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The research conducted by the author aims to determine the effect of work effectiveness on employee productivity at PT. Allianz Life Insurance Indonesia Pondok Indah Branch Office.

The results of the calculation of the correlation coefficient obtained by $r = 0.627$ indicate that: there is a strong positive relationship between Work Effectiveness and Work Productivity of employees at PT. Allianz Life Insurance Indonesia Pondok Indah Branch Office. This means that if the work effectiveness is good, the work productivity of the employees will also increase or vice versa. The results of the calculation of the coefficient of determination obtained R Square results of 0.394 or 39.4% . This means that the contribution of the effect of Work Effectiveness on Employee Work Productivity at PT. Allianz Life Insurance Indonesia Pondok Indah Branch Office by 39.4%. While the remaining 60.6% is influenced by other factors not examined. For example leadership, training and work environment. From the results of the regression analysis, the regression equation $Y = 23.608 + 0.292 X + e$. it means: the regression coefficient of the Work Effectiveness variable is 0.292, this means that there is a positive effect of 0.292 on the Work Effectiveness of employees' work productivity. If the work effectiveness increases by 1 unit, then the employee's work productivity will increase by 0.292 units. The constant value of the regression equation is 23.608, meaning that if there is no work effectiveness ($X = 0$) then the employee's work productivity value is 23.608. The t-count value is 6.497 with a significance value of 0.000. The significance value is smaller than 0.05, it shows that: the proposed hypothesis is accepted or it is said that there is a significant effect of Work Effectiveness on Employee Work Productivity at PT. Allianz Life Insurance Indonesia Pondok Indah Branch Office .

Keyword : Work Effectiveness, Work Productivity.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Secara umum setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggu-lan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era

perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. jadi manusia dapat di pandang seagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

PT.Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah melalui perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan efektivitas dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pengertian efektivitas adalah suatu kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu : "Effective" yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederetan arti diatas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja

dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja dengan efektif. Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai 5 sumber usaha yaitu : Pikiran, Tenaga, Waktu, Uang dan Benda. Walaupun gabungan yang berbeda untuk masing-masing jenis pekerjaan pada umumnya orang melakukan kegiatan tertentu ingin memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Amin Tunggal Widjaya (Manajemen Suatu Pengantar, 1993:32) mengemukakan : “Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Selanjutnya Permata Weshia (Ensiklopedia Adminis-trasi, 1992: 148) mengatakan : “Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan Ekonomi, Pertimbangan Fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai dengan baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, 1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil Guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digaris bawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekanannya

pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan penorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut.

Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja dipertegas Siagian (Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, 1996:19) yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan, terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Dari definisi diatas dapatlah kiranya diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terse-

lesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Menurut Handoko (Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, 1999:62) pegawai mampu mencapai efektivitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasi pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang di harapkan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori.

1. Pengertian Efektivitas Kerja.

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Pengertian Efektivitas Kerja menurut Sondang P. Siagian dalam buku Efektivitas Kerja Karyawan (2014:24) yang mengatakan bahwa:

“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasaranan dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan”.

Berdasarkan uraian diatas, pengertian Efektivitas kerja menurut S. Jafri Mangku prawira dalam buku Manajemen Kinerja (2011:223) dikatakan bahwa “Efektivitas Kerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Selanjutnya pengertian Efektivitas kerja menurut pendapat Sedarmayanti, dalam buku Manajemen Kinerja Kaaryawan (2012:50) menyatakan bahwa : “Efektivitas Kerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses”. Selanjutnya pengertian Efektivitas Kerja menurut Henry Simamora (2007:339) menyatakan bahwa :

“Efektivitas Kerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan atau pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan”.

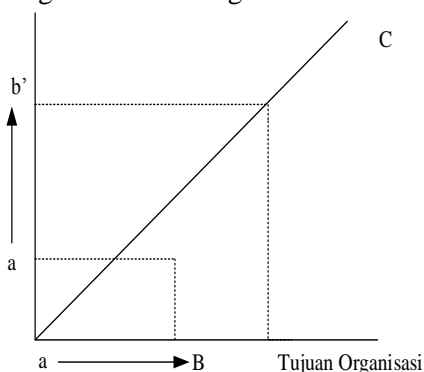
Semua organisasi memiliki sumber-sumber daya yang harus dimanfaatkan, diperbaiki dan ditingkatkan untuk mencapai tingkat operasional yang efektif. Untuk melihat tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dapat diukur dari cara kerja para pelaksana didalamnya.

Membicarakan efektivitas biasanya selalu dikaitkan dengan efisiensi. Efisiensi menurut Emerson yang dikutip oleh Soewarno adalah “Perbandingan yang terbaik antara input dan output atau hasil maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas”. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, maka dapat dikatakan telah mengandung efektivitas.

Efektivitas dapat juga dikatakan sebagai kemampuan untuk melakukan hal yang tepat atau untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik. Efektivitas yang dimaksud adalah mencakup pemilihan sasaran yang paling

tepat dan pemilihan metode yang sesuai untuk mencapai sasaran tersebut.

Suatu organisasi dikatakan memiliki efektivitas apabila dapat menunjukkan tingkat kemampuannya dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan selama periode waktu tertentu. Semakin mampu organisasi mencapai sasaran yang telah ditentukan dan semakin dekat organisasi pada tujuan yang ingin dicapai, maka semakin efektiflah organisasi tersebut. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : (G. Simon Devung : 2007)

Gambar 2.1

Kurva Continuum Efektivitas dan Pencapaian Tujuan Organisasi

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas kerja dalam suatu organisasi, maka akan makin tinggi pula tujuan organisasi yang tercapai. Demikian pula sebaliknya, makin rendah tingkat

efektivitas kerja suatu organisasi, maka makin rendah pula tujuan organisasi yang tercapai. Sehingga agar organisasi dapat mencapai tujuan organisasi pada tingkatan tertentu, maka pimpinan harus mampu meningkatkan efektivitas kerja pada tingkatan tertentu pula.

Konsep efisiensi memperlihatkan sisa antara biaya dan keuntungan yang harus dipikul dalam mengejar tujuan-tujuan tersebut”.

Dengan perkataan lain, efisiensi memperlihatkan masalah jumlah masukan (seperti bahan baku, uang peralatan, tenaga kerja) yang diperlukan untuk memperoleh tingkat keluaran atau hasil yang telah ditentukan. Semua kegiatan organisasi berorientasi pada efisiensi dan efektivitas, dimana efisiensi berarti menggunakan sumber-sumber yang tersedia seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil tertentu yang telah ditetapkan dalam perencanaan sebelumnya. Sedangkan efektivitas berarti tercapai berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya.

Selanjutnya, dilihat efek kerja seseorang dengan menilai hasil kerjanya, apakah pekerjaan yang ditugaskan telah selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan peralatan yang tepat. Sebab dengan penggunaan peralatan atau media yang tepat dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggunaan peralatan yang tepat ini lebih ditekankan pada kemampuan dan ketepatan penggunaan peralatan.

Menurut T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen “Efektivitas merupakan kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat para ahli diatas, nampak tidak ada perbedaan mendasar dalam mengartikan efektivitas. Konsepsi yang nampak adalah adanya kesesuaian antara hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan, bahwa efektivitas adalah keberhasilan suatu kegiatan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahwa manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuan-nya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmatinya. Oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena yang dimaksud dengan pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Dengan demikian, pekerjaan yang dilaksanakan memerlukan pemikiran dan kegiatan khusus yang secara sungguh-sungguh ditujukan untuk mencapai suatu hasil, baik itu berupa benda, karya, tenaga maupun

sebagai pelayanan terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri.

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia termasuk yang bersangkutan sendiri. Dalam pengertian yang paling sederhana, pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan seseorang untuk memperoleh imbalan baik berupa uang atau balas jasa lain.

Tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Jadi setiap orang yang melakukan kegiatan fisik atau kegiatan mental (otak) dengan menda-patkan imbalan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Pada hakikatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai hidup yang lebih baik.

Pekerjaan sesungguhnya merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, sebagai aspek kehidupan yang memberikan status seseorang didalam masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja merupakan aspek yang paling mendasar dari kehidupan manusia, karena akan memberikan status bagi semua anggota masyarakat.

Kemudian berbeda dengan uraian diatas, terdapat pengertian pekerjaan yang dikaitkan dengan lima macam kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, yaitu muscular, sensori, mental, sosial dan conceptual. Pekerjaan diartikan sebagai kegiatan yang membutuhkan berbagai persyaratan kemampuan dan untuk biasanya yang

pelakunya mendapatkan balas jasa dan kepuasan.

Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Atau dengan kata lain, kerja sebagai keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Setiap organisasi selalu berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuan mengorganisasi serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam usaha mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif. Karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dapat diukur dengan efektivitas kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adalah prestasi kerja.

Prestasi atau efektivitas organisasi pada dasarnya adalah “efektivitas perseorangan. Atau dengan kata lain bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul”.

Dalam pernyataan tersebut dapat dikatakan, bahwa efektivitas kerja organisasi bersumber dari prestasi atau efektivitas perseorangan. Semakin seseorang memiliki prestasi atau efek yang tinggi, maka semakin tinggi pula efektivitas organisasi yang didapat.

Selanjutnya efektivitas menjelaskan, bahwa efektivitas kerja dapat dikatakan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya “apakah pelaksanaan suatu tugas itu dinilai baik atau tidak sangat tergantung bilamana tugas diselesaikan atau tidak terutama menjawab bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang keluar untuk itu”.

Dalam kaitannya dengan efektivitas kerja, The Liang Gie berpendapat, bahwa efektivitas adalah “Terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi perbuatan yang efektif adalah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki orang itu”.

Selain itu, ada pendapat yang mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah “keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan untuk memberikan guna yang diharapkan”. Dengan kata lain dapat dikatakan, bahwa keberhasilan kerja yang dicapai dapat memberikan berbagai macam kegunaan yang akan menunjang tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka konstruk variabel efektivitas kerja karyawan disesuaikan dengan ruang lingkup aspek terbatas pada :

- a. Tepat waktu
- b. Mutu hasil kerja
- c. Efektivitas Kerja kerja
- d. Sarana
- e. Kepuasan kerja

Menurut Campel yang dikutip Richard M, Steers (dalam buku Efektivitas organisasi, 1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa dipergunakan yaitu :

1. Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

2. Kemangkiran

Frekuensi kejadian-kejadian pekerja boloss dari pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Keenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki.

4. Motivasi

Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

5. Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dan organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

6. Beban Kerja

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

7. Waktu Menyelesaikan Kerja

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

Kerja merupakan suatu simbol yang tidak pernah mati dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi, sehingga dalam perumusan efektivitas kerja pun perlu ditelaah pula pengertian kerja itu sendiri. Setiap pekerjaan dari tiap individu pegawai dalam organisasi akann ikut menentukan bagi tercapainya hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu faktor efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut

dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/oranisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana diharapkan.

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan.

2. Kriteria Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam rangka mengukur efektivitas suatu kegiatan dalam organisasi manajemen adalah suatu hasil kongkrit yang dapat diukur dan diamati mengenai kuantitas dan kualitas untuk memperoleh hasil yang baik. Dengan demikian untuk mencapai prestasi kerja pegawai yang diharapkan pihak manajemen harus memperhatikan kualitas efektivitas kerja dan prestasi kerja, dan perlu suatu kajian khusus untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan skill sumber daya

manusia yang mendukung profesi bagian tersebut dibentuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, berkualitas dan berdedikasi tinggi.

Menurut pendapat-pendapat dari James L. Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., diterjemahkan oleh Ir. Nunuk Adriarni, MM (2006:50), kriteria efektivitas kerja dapat digolongkan :

a. Kriteria Efektivitas Jangka Pendek

Kriteria efektivitas jangka pendek terdiri dari produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan.

Produksi mencerminkan kemampuan dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa. Ukuran produksi misalnya laba, penjualan, bagian pasar, siswa yang lulus, pasien yang disembuhkan, dokumen yang selesai diproses atau klien yang dilayani. Ukuran ini berkaitan langsung dengan keluaran yang dikonsumsi oleh pelanggan.

- Mutu diartikan dapat memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa.
- Efisiensi diartikan sebagai rasio keluaran dibandingkan masukan, manfaat dan biaya.
- Fleksibilitas yaitu kemampuan dalam menyesuaikan dengan perubahan lingkungan eksternal. Kepuasan dalam hal ini adalah kepuasan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan dan peranannya dalam organisasi.

b. Kriteria Efektivitas Jangka Menengah
Terdiri dari persaingan dan pengembangan yang sangat terkait dengan kriteria jangka pendek dalam rangka kelangsungan hidup dan dapat menjawab dari adanya perubahan lingkungan.

c. Kriteria Efektivitas Jangka Panjang
Organisasi diharapkan dapat bertahan dalam jangka panjang, apabila terdapat efektivitas jangka pendek dan jangka menengah. Efektivitas dapat meningkat dengan cara mengemangkan alternatif rencana dan menyeleksi rencana yang tepat sesuai dengan perubahan lingkungan.

Selanjutnya menurut pendapat-pendapat dari Shaun Tyson & Tony Jackson, diterjemahkan oleh Deddy Jacobus & Dwi Prabantini (2000: 233), jenis kriteria efektivitas yaitu :

1. Pengarahan

Meliputi penetapan tujuan, perencanaan jangka panjang dan jangka pendek, kewirausahaan dan investasi yang dapat dipercaya dalam perusahaan komersial, merencanakan struktur organisasi yang tepat, memelihara citra positif perusahaan. Kriteria efektif pelaksanaan kegiatan tersebut diukur atau ditunjukkan dengan tingkat tujuan yang dicapai, adanya tinjauan strategi ke masa depan, keberhasilan inovasi, profitabilitas, nilai saham yang tinggi dan sebagainya.

2. Delegasi

Kriteria efektif dalam delegasi adalah ditunjukkan dengan luasnya wewenang yang didelegasikan dan hal ini apakah dianggap tepat oleh bawahan serta tingkat dorongan dari atas.

3. Pertanggung Jawaban

Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Adalah mengawasi kinerja yang tidak sesuai dengan tujuan dan standart. Kriteria efektif dapat diukur atau ditunjukkan dengan daftar tugas seperti penggunaan sumber daya, banyaknya produk yang ditolak, kualitas layanan dan sebagainya seperti pengukuran terhadap perilaku serta moral.

5. Efisiensi

Merupakan penggunaan optimum dan sumber daya dan pencapaian terhadap tingkat output yang direncanakan dengan biaya minimum. Hal ini dapat diukur dengan rasio input output.

6. Koordinasi

Merupakan pengintegrasian aktivitas dan kontribusi dari bagian-bagian yang berlainan dalam

perusahaan. Hal ini dapat diukur atau ditunjukkan dengan hubungan yang mendukung diantar unit-unit yang saling tergantung, tingkat gangguan aliran aktivitas.

7. Adaptasi

Meliputi kemampuan untuk menanggapi perubahan lingkungan, kecakapan untuk membuat inovasi memecahkan masalah. Hal ini dapat diukur atau ditunjukkan dengan perubahan-perubahan dalam pangsa pasar dan laju perkembangan produk baru yang berhasil, selain meliputi solusi kreatif terhadap berbagai masalah ataupun perkembangan praktek-praktek yang mengalami perbaikan.

8. Sistem Sosial dan Harapan Perorangan

Dapat memelihar sistem sosial, hubungan dan keadaan tenaga kerja supaya perusahaan mendapatkan komitmen dari karyawan. Hal ini dapat di ukur atau ditunjukkan dengan laporan penilaian kinerja, survey perilaku, tingkat ketidakhadiran dan pergantian staff.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum, produktifitas diartikan sebagai hubunga anatar hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas penegeluaran pada waktu tertentu dibagi

totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, product : result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasil-kan, dan productivity : having ability make or create, creative. Perkataan itu digunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasil-kan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Produktivitas dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antar hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. Produktivitas adalah suatu pendekatan Efektivitas Kerja untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuata rencana, replikasi, penggunaan cara yang produktivitasnya menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas adalah kemam-puan suatu faktor produksi dalam entuk rasio antara jumlah produksi dan jumlah faktor produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpul-kan bahwa produktivitas adalah efisensi dari penggunaan sumber daya untuk

menghasilkan barang atau jasa disamping fakto-faktor produksi lain atau lebih singkatnya produktivitas adalah kemampuan (daya) untuk menghasilkan sesuatu.

Pengertian produktivitas menurut pendapat Muchtar dalam buku Strategi Memenangkan persaingan Usaha dengan menyusun Bussiness Plan, (2012:102) adalah sebagai berikut :

“Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan pening-katan dalam setiap pekerjaannya”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa disamping faktor-faktor produksi lain atau lebih singkatnya produktivitas adalah kemampuan (daya) untuk mengha-silkan sesuatu.

Cara mengukur produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara menurut Muchtar dalam buku “Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussiness Plan”, (2012 :102) :

- a. Menghitung volume penjualan periode yang lalu dengan penjualan periode sekarang, termasuk keuntungan dari penjualan setiap periode.
- b. Perputaran persediaan dan per-kembangan pasar.

- c. Tingkat daya beli dan jumlah pelanggan apakah semakin meningkat atau menurun.
- d. Efisiensi biaya dan efektivitas kerja.
- e. Membandingkan usaha anada dengann bisnis lain yang sejenis.

Pengertian produktivitas menu-rut pendapat Sondang P. Siagian dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (2012:15), adalah sebagai berikut:

“Produktivitas adalah : Kemam-puan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Pengertian Produktivitas menurut pendapat The Liang Gie dalam buku “Efisiensi Kerja”, (2011:3) adalah sebagai berikut :

“Produktivitas Kerja adalah kemampuan yang menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum”.

Pengertian produktivitas menurut pendapat Zaenun Buchari dalam buku “Efisiensi Kerja”, (2011:51), adalah sebagai berikut :

“Produktivitas yang berasal dari kata productivity dalam bahasa Inggris mengandung pengertian product atau hasil, sehingga productivity mungkin dapat di Indonesia kan sebagai daya menghasilkan atau kemampuan menghasilkan. Kemampuan menghasil-kan tentu tidak sama dengan benda dan makhluk lainnya”.

Pengertian produktivitas lebih di pertajam pada hasil dan daya menghasilkan pada manusia dengan benda atau makhluk lainnya. Daya menghasilkan pada manusia meningkat akan menghasilkan keluaran hasil barang dan jasa meningkat pula, dan akan memberikan kepuasan bila upaya tersebut diberikan imbalan yang memadai.

Upaya mengubah kelemahan menjadi kekuatan, mempertahankan dan meningkatkan kekuatan dengan pemanfaatan yang tepat akan meningkatkan produktivitas pada diri manusia. Keinginan (*The Will*) dan Upaya (*effort*), dorongan semangat, sikap mental dan peningkatan perbaikan akan meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien.

Dari berbagai definis diatas, maka dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari saran dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, serta menambah kegiatan guna menghasilkan lebuah dari apa yang telah dicapai.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempe-ngaruhi produktivitas kerja menurut P. Siagian (2009:10)

a. Perbaikan Terus Menerus

Dalam meningkatkan produktivitas kerja seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus, contoh-contoh

perubahan yang harus ditanggapi adalah :

- 1) Perubahan Strategi Organisasi.
- 2) Perubahan Kebijakan tentang produk, misalnya dari satu produk unggulan menjadi diversifikasi produk.
- 3) Perubahan dalam pemanfaatan teknologi
- 4) Perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai kepu-tusan manajemen.

b. Peningkatan Mutu hasil Kerja

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Untuk mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Peningkatan sumber daya manusia merupakan aspek lain yang amat penting. Mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan adalah contoh-contoh lain yang tidak kalah pentingnya untuk mendapatkan perhatian semua pihak dalam organisasi.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
Memperdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti diuraikan sebagai berikut ini.

1. Mengakui harkat dan martabat manusia.
2. Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.
3. Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.
4. Perkayaan kekaryaannya
5. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreatifitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya pada saat yang bersamaan orang yang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasinya,

dan menunjang pencapaian produktifitas organisasi.

Pendapat yang dikemukakan (Gaffar, 2007:143) bahwa individu yang produktif adalah individu yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi masyarakat, maksudnya berkenaan dengan kontribusi individu secara kualitatif, yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat.

Yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap :

1. Motivatif
2. Efektivitas Kerja
3. Kreatif
4. Inovatif
5. Dinamis
6. Professional
7. Berjiwa kejuangan.

Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil karya melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya. Individu yang kreatif dapat dikatakan sebagai seorang yang tinggi independensinya, inovatif dalam pendekatan masalah, terbuka terhadap suatu pengalaman baru yang lebih luas, ditandai dengan spontanitas, fleksibilitas dan kompleksitas pandangan.

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 (Output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produk-tivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas kritik.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product* : result, outcome berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti meng-hasilkan, dan *productivity* : having the ability make or create, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja

yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produk-tivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Produktivitas dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. Produktivitas adalah suatu pendekatan Efektivitas Kerja untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, replikasi, penggunaan cara yang produktivitasnya menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas adalah kemampuan suatu faktor produksi dalam bentuk rasio antara jumlah produksi dan jumlah faktor produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa disamping faktor-faktor produksi lain atau lebih singkatnya produktivitas adalah kemampuan (daya) untuk meng-hasilkan sesuatu.

Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan kegiatan antar efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan

perbaikan dan pening-katan dalam setiap pekerjaannya. Cara mengukur produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara (Muchtar “Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussiness Plan”, 2010:102) :

1. Menghitung volume penjualan periode yang lalu dengan penjualan periode sekarang, termasuk keuntungan dari penjualan setiap periode.
2. Perputaran persediaan dan perkembangan pasar.
3. Tingkat daya beli dan jumlah pelanggan apakah semakin meningkat atau menurun.
4. Efisiensi biaya dan efektifitas kerja.
5. Membandingkan usaha anda dengan bisnis lain yang sejenis.

Produktivitas mempunyai bebe-rapa pengertian yaitu :

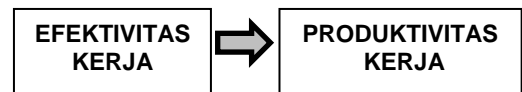
- a) Pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
- b) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah

perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

B. Kerangka Pemikiran

Konstelasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sistematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar.2.2.
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian.

Waktu penelitian ini penulis dilakukan selama 2 bulan dari bulan Juni sampai Juli 2019. Penelitian ini penulis dilakukan di kantor PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah. Yang beralamat di Pondok Indah Plaza BA/34 Jalan Metro Pondok Indah Jakarta 12310.

B. Teknik Pengumpulan Data.

1. Study Kepustakaan
Studi kepustakaan atau dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data sekunder dengan cara mencari dan menggunakan buku-buku literatur yang relevan untuk

dijadikan referensi teoritis guna menelaah permasalahan yang sedang dikaji, dan akademik yang berkaitan dengan karakteristik responden dan menjadi data pendukung penelitian.

2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi faktual dan obyektif yang terdapat di lokasi penelitian.

3. Metode Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara dengan sumber-sumber data. Wawancara dilakukan terhadap sumber-sumber data primer untuk memperoleh deskripsi dan persepsi responden secara langsung dalam proses penelaahan terhadap suatu obyek penelitian.

4. Metode Kuesioner

Metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan terstruktur dan sistematis yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diamati.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Marketing pada PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah. berjumlah 205 Karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel.

Sugiyono, 2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Pengambilan sampel secara random atau acak, metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Danang Sunyoto, 2014: 98)

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel bebas dalam skripsi ini adalah efektivitas kerja yang dilambangkan dengan huruf (X).

b. Variabel tak bebas yang dimaksud dalam skripsi ini

adalah produktivitas kerja karyawan yang dilambangkan dengan huruf (Y).

E. Teknik Analisa Data

1. Analisa korelasi sederhana

Menurut (Sugiyono, 2007:30) Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

2. Analisa Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2011:231) Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien Determinasi (KD) dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Efektivitas Kerja) dan variabel Y (kinerja).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) :

$$Y = a + bX + e$$

4. Uji Hipotesis (dengan menggunakan uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

A. Koefisien Korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Tabel 4.1
Nilai Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Efektivitas Kerja	Produktivitas Kerja
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	67	67
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana melalui perhitungan SPSS diperoleh nilai Koefisien korelasi antara Efektivitas Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan adalah 0,627. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Efektivitas Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi Efektivitas Kerja karyawan akan semakin tinggi pula tingkat Produktivitas Kerja karyawan tersebut.

B. Koefisien Detrminasi.

Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat.

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model

Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	0,394	0,384	1,88436

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,394 atau 39,4 %. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan pengaruh variabel Efektivitas Kerja (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,4 % sedangkan sisanya 60,6 dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Kepemimpinan, Diklat dan Lingkungan Kerja.

C. Koefisien Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable Efektivitas Kerja mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan

antara variable Efektivitas Kerja dengan variable Produktivitas Kerja karyawan apakah berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX + e$

Tabel 4.3
Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,608	2,419		9,759	0,000
	Efektivitas Kerja	0,292	0,045	0,627	6,497	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil output diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,292 dan nilai konstanta (a) sebesar 23,608 Dengan demikian bentuk persamaan regresi antara variable Efektivitas Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 23,608 + 0,292 X + e$. Arti persamaan ini adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 23,608 artinya apabila Efektivitas Kerja (X) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 23,608.
2. Koefisien regresi (b) variable Efektivitas Kerja sebesar 0,292; artinya apabila nilai Efektivitas Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 satuan.

D. Uji Hipotesi (Uji t)

Tabel 4.4
Nilai Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,608	2,419		9,759	0,000
	Efektivitas Kerja	0,292	0,045	0,627	6,497	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas didapat t hitung sebesar 6,497, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.674. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa Efektivitas Kerja secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan

karyawan PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah hal ini dapat dibuktikan dari :

1. Dari hasil Koefisien korelasi didapatkan hasil $r = 0,627$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Efektivitas Kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai r positif berarti semakin tinggi Efektivitas Kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula tingkat Produktivitas Kerja karyawan tersebut.
2. Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi didapatkan nilai $R^2 = 0,394$ atau 39,4 %. Nilai ini menunjukkan bahwa besarnya prosentase sumbangan

pengaruh variabel Efektivitas Kerja (X) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 39,4 % sedangkan sisanya 60,6 dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti: Kepemimpinan, Diklat dan Lingkungan Kerja.

3. Dari hasil perhitungan koefisien Regresi Sederhana didapatkan hasil dengan persamaan $Y = 23,608 + 0,292 X + e$ Arti persamaan ini adalah :
Konstanta (a) sebesar 23,608 artinya apabila Efektivitas Kerja (X) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 23,608. Koefisien regresi (b) variable Efektivitas Kerja sebesar 0,292; artinya apabila nilai Efektivitas Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,2922 satuan.
4. Dari hasil Uji t didapatkan hasil t hitung sebesar 6,497, dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Maka t tabelnya adalah 1.674. Karena t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0.000 yang artinya $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pemberian Efektivitas Kerja secara

signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah .

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Efektivitas Kerja pada PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah diperlukan sebuah pembinaan bagi karyawan. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Agar dapat optimal lagi produktivitas kerja karyawan PT. Allianz Life Insurance Indonesia Kantor Cabang Pondok Indah, dapat memberikan dorongan karyawan dan memperhatikan aspek manajemen karena manajemen dapat mengatur seluruh kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela Baron & Michael, Armstrong. 2008. Performance Management. London : Institute of Personal and Development
- Benardin, H Jhon & Joyce E. A. Russell. 2003. Human Resources Management. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Dede, Hasan Kurniadi. 2010. Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan produktivitas Kerja. Bandung : IKIP
- Donald, L. Kirkpatrick. 2006. Improving Employee Performance. New York : Amacom
- Haryono, Siswoyo. 2005. Buku Panduan Skripsi STIE PBM. Jakarta : Badan Penerbit STIE PBM
- Has, Moenir. 2010. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko. T. Hani. 1991. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Yogyakarta, Liberti
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martin, C. David & Kathryn, Bartol. 2005. Management. New York : McGraw-hill, inc
- Malayu S.P Hasibuan, dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta 2009
- McClelland, David. C. 2007. Human Motivation. New York : Cambridge University Press
- Muchtar. 2012. Strategi memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Bussiness Plan. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Rivai, Veithal. 2008. Performance Appraisal :Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Manajemen. Bandung Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Sarwoto. 1990. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Gahlia Indonesia.
- Siagian Sondang. P. 2009. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta : Gunung Agung
- Steers, richard M. 1998. Efektivitas Organisasi, Terjemahan. Jakarta : PPM, Erlangga
- Irham Fahmi, dalam buku perilaku Organisasi, Alfabeta, Bandung 2014
- Tu'u, Tulus. 2006. Peran didiplin pada perilaku dan prestasi siswa. Jakarta : Grasindo.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja Edisi 3 cetakan ke-6. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, Amin Tunggal, 1993, Manajemen Suatu Pengantar, Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Cipta Jaya.
- Wesha Permata. 1992. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta : Ghalia Indonesia Haji