

Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo

Febi indah¹, Saharuddin², Muammar Khaddapi³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Sistem Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai probability. sistem kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun sistem kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Prosedur kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai probability. prosedur kerja lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun prosedur kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Keywords: *Sistem Kerja, Prosedur Kerja, Produktivitas Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2023 Febi indah

PENDAHULUAN

Menyediakan serangkaian layanan yang masuk akal mengingat tujuan strategis perusahaan adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi manajemen sumber daya manusia (SDM). (Masrukhin, 2015) Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai kepentingan terhadap tujuan dan hasil yang ingin dicapai melalui rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Dewasa ini dalam perkembangan zaman yang semakin pesat membuat segala kemungkinan pekerjaan menjadi mudah. Namun, faktor sumber daya manusia masih menjadi tolak ukur dan unsur terpenting dalam menggerakkan dan mengelola suatu pekerjaan, baik itu dalam dalam lingkup individu maupun perusahaan atau organisasi. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya menuntut setiap personil didalamnya bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Manusia sebagai sumber daya tentunya dituntut untuk berperan aktif dan efektif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Tentunya tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif setiap individu sebagai pegawai, meski ditunjang dengan berbagai fasilitas yang canggih. Segala fasilitas canggih tersebut tentu tak akan berguna jika peran aktif dan efektif pegawai tidak berjalan

dengan semestinya. Menurut Rahmayani dan Irwan (2016:1) sistem kerja adalah suatu sistem dimana komponen-komponen dalam pekerjaan seperti manusia, mesin, peralatan, dan lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, temperature, getaran, dan bau-bauan) akan saling berinteraksi.

Menurut Puspitasari, et. al (2012:30), standar kerja atau yang biasa dikenal dengan Standar Operasioanal Prosedur (SOP) merupakan suatu standar atau pedoman tertulis yang dipergunakan untuk mendorong dan menggerakkan suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini, PLN (persero) sebagai perusahaan yang memiliki tujuan sebagai berikut: "Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas". Jelas memiliki tanggung jawab yang besar terhadap layanan konsumen, untuk itu peran karyawan menjadi penentu dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tanpa langkah yang jelas pada sistem kerja dan prosedur kerja maka perusahaan akan timpang dan jelas akan merugikan konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh sistem kerja dan Prosedur kerja terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Pada bagian berikutnya akan dipaparkan landasan teori yang digunakan untuk menjawab persoalan penelitian, serta penjabaran mengenai metodologi penelitian yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetis yang telah ditetapkan. Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. PLN (persero) UP 3 Palopo sebanyak 50 orang pegawai. Jadi sampel yang akan diteliti sebanyak 50 orang karyawan. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda, analisis hipotesis (uji T dan uji F) dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh sistem kerja dan prosedur kerja terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Analisis ini diperlukan untuk

mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang komponennya (α, b) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian sistem kerja dan prosedur kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1

Hail Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.715	6.054		2.761	.008
1 Sistem.Kerja.X1	.720	.132	.612	5.435	.000
Prosedur.Kerja.X2	.211	.168	.142	1.257	.215

Sumber : Olah data 2023

$$Y = 16.715 + 0.720X_1 + 0.211X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16.715 yang menyatakan jika variabel Sistem Kerja (X1) dan Prosedur Kerja (X2) sama dengan nol maka Produktivitas Kinerja Karyawannya sebesar 16.715.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,720 berarti terjadi peningkatan variabel Sistem Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka Produktivitas Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,720 (72%). Dengan demikian Sistem Kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Koefisien (X2) sebesar 0,398 berarti terjadi penambahan variabel Prosedur Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka Produktivitas Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,211 (21,1%). Dengan demikian Prosedur Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Berdasberdasarkan tabel 1. Hasil Uji T variabel Sitem Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel signifikan bahwa nilai signifikan sistem kerja adalah 0,000. Pada pengujian kali ini dapat penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan 0,05. Sedangkan untuk uji t variabel prosedur kerja, dapat dilihat pada tabel signifikan bahwa nilai signifikan prosedur kerja adalah 0,215. Pada pengujian kali ini penelitian ini ditolak dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari nilai probability 0,05.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 2

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.864	2	27.932	18.079	.000 ^b
Residual	72.616	47	1.545		
Total	128.480	49			

Sumber : olah data 2023

Berdasarkan tabel 2 untuk hasil uji F variabel sistem kerja dan prosedur kerja, hasil uji dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama - sama (simultan) variabel independent (sistem kerja dan prosedur kerja) terhadap variabel dependent (produktivitas kinerja karyawan).

c. Uji koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.411	1.243

Sumber : olah data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh pada table 3 ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sebesar 0.659 dengan nilai R square sebesar 0.435. Ini mengindikasikan bahwa variabel sistem kerja dan prosedur kerja memiliki pengaruh kuat terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kedua variabel dependent itu sebesar 0,435 (43,5%) terhadap variabel independent. Sedangkan selebihnya sebesar 56,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1.2 Pembahasan

a. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pada tabel 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai probability (t-statistik) variabel sistem kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai probability (t-statistik) pada variabel sistem kerja 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah positif.

b. Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pada tabel 1 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai probability (t-statistik) variabel prosedur kerja signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai probability

(t-statistik) pada variabel sistem kerja 0,211 lebih besar dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah positif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. lingkungan kerja lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun sistem kerja yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo. Sedangkan prosedur kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. prosedur kerja lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun prosedur kerja yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UP3 Palopo.

Referensi :

- Ghonyah, N & Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 115-124.
- Rahmaniyah, Irwan (2016) *Analisis Dan Perencanaan Sistem Kerja*. Depublish (CV. Budi Utama)
- Wardhana et al, (2022) *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen (Teori Dan Aplikasi)*. Media Sains Indonesia.
- Herawati, T. (2016). Pengaruh Prosedur Kerja dan Manajemen Diri Terhadap Keselamatan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 447-455. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4106>
- Masrukhin, M. A. (2015). PRAKTIK SISTEM KERJA BERKINERJA TINGGI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN MEDIASI KEADILAN PROSEDURAL. *Jurnal Dinamika Manajemen*. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i1.3652>
- Mindhayani, I., & Purnomo, H. (2016). Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal PASTI*, 10(1), 98-107.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>