Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut)

Hadi Sunyata, Titi Hermawati

¹Manajemen, STIE Yasa Anggana, Garut

Abstrak

The research background is based on the existence of unsatisfactory elements related to the Work Productivity of Parking Officers assisted by the District Transportation Service. Garut must be improved. The aim of the research is to examine the influence of work attitudes on work productivity. The methods used in this research are descriptive methods and associative methods for data analysis techniques using simple correlation tests and coefficient of determination tests. From the results of data analysis, a coefficient of determination was obtained of 0.218, which interprets the coefficient of determination of Work Attitudes on Work Productivity to be between 0 and 1 or $0 < 0.218 < 1$, meaning that the influence of Work Attitudes on the rise and fall of Work Productivity is 22% and the remaining 78% is influenced by factors. others that were not researched such as skill levels, productivity management and labor efficiency. Meanwhile, based on the results of the hypothesis test (t test), the t value obtained $> t$ table or $(5.010 > 1.986)$ is strengthened by the ρ value $< sig.$ 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted, this shows that there is a partially significant influence between Work Attitude and Work Productivity of Parking Officers assisted by the Garut Regency Transportation Service.

Keywords: Work Attitude, Work Productivity

Copyright (c) 2023 Hadi Sunyata

Corresponding author :

Email Address : scheendhee25@gmail.com

PENDAHULUAN

Masalah manusia dalam suatu organisasi adalah merupakan masalah sentral, sebab tanpa tenaga kerja (buruh, pegawai atau karyawan), sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia harus direkrut, dikelola, dan dihargai kemanusiannya, agar mereka dapat bekerja efisien dan efektif untuk menghasilkan sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pada era modern Sumber Daya Manusia (SDM) harus diketahui dan dipahami dengan baik dan bijak, sehingga diperlukan adanya partisipasi aktif dalam mengelola SDM, dan menghargai SDM secara manusiawi melalui empati.

Sebelum abad 21 SDM diposisikan sebagai alat produksi dan barang dagangan, dimana mereka diposisikan sebagai benda yang digunakan bila ia dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Pada abad 21, manusia sudah mulai kritis, dan mulai mempertanyakan eksistensi dan peranannya dalam organisasi. Hingga sampai saat ini, manusia telah menjadi ujung tombak dalam produktivitas organisasi, darinya organisasi memperoleh keuntungan, dan darinya pula organisasi memiliki reputasi hebat. Oleh sebab itu, abad 21 adalah abad Revolusi SDM di semua organisasi bisnis maupun non-bisnis.

Dengan terbitnya Undang - undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 yang mendorong dan memberikan ruang kompetitif dan produktivitas karena produktivitas itu sangat dibentuk atau dikonstruksikan oleh kualitas SDM-nya. *Total factor productivity* adalah

fungsi dari kualitas SDM, apakah mereka memiliki pendidikan skill dan karakter yang mampu memiliki nilai tambah yang tinggi, sehingga mampu menjadi jauh lebih produktif, dimana Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi swasta ataupun pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan tidak dapat dikelola dengan baik, maka manfaat pengelolaan produktivitas karyawan tersebut tidak akan tercapai. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu. Mengacu pada pengertian tersebut maka untuk mencapai produktivitas yang optimal, seorang pegawai/ karyawan harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio atas hasil kerja yang diperoleh disertai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pegawai. Artinya apabila hasil kerja tidak maksimal sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan akan menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai.

Mengacu pada hal tersebut diatas maka produktivitas kerja harus mendapat perhatian dari sebuah organisasi/ lembaga atau instansi sebab menurunnya produktivitas pegawai dapat mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Akan tetapi, untuk mencapai produktivitas yang diharapkan tersebut tentu bukan suatu hal yang mudah, banyak hambatan yang harus dilewati, terutama karena banyaknya faktor yang menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja.

Dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah adalah sikap kerja. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek yang dirasakan oleh individu tersebut, atau bisa juga dikatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan objek, orang atau peristiwa. Sikap atau perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya, dengan kondisi karyawan tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan begitupun sebaliknya apabila memiliki implikasi negatif maka hubungannya akan merugikan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Garut merupakan salah satu dinas teknis yang mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor-sektor potensial seperti perpajakan. Banyak aksi dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Garut dalam hal ini Dinas Perhubungan dalam upaya menggali potensi yang ada berkenaan dengan pendapatan asli daerah untuk mendukung keberlangsungan proses pembangunan di wilayah Kabupaten Garut. Dari sekian banyak potensi dimaksud salah satunya adalah dari sektor perpajakan.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor perpajakan beban pengelolaannya diserahkan ke Dinas Perhubungan Kabupaten Garut karena potensi retribusi parkir yang ada wilayah Kabupaten Garut posisinya berada di fasilitas jalan umum yang notabene merupakan urusan perhubungan. Beban tanggung jawab tersebut keberhasilannya sangat ditentukan oleh produktivitas aparatur yang bertugas mengelola retribusi parkir terutama petugas parkir lapangan sebagai ujung tombak yang bertugas memungut langsung retribusi parkir. Lokasi perpajakan itu sendiri mulai dari wilayah perkotaan sampai dengan pelosok daerah sepanjang aktifitasnya ada di bahu jalan umum. Dengan kondisi ini dapat dipastikan bahwa objek retribusi parkir kendaraan roda dua dan empat yang memarkirkan kendaraannya ditempat parkir khusus serta parkir di tepi jalan memiliki karakteristik berbeda karena berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar belakang kehidupan yang berbeda sehingga diperlukan adanya petugas petugas

parkir yang memiliki sikap kerja yang baik agar hasil yang diperoleh dari retribusi parkir dapat memuaskan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Seksi Pengelolaan Parkir menyebutkan bahwa produktivitas petugas parkir dilapangan belum sepenuhnya memuaskan bahkan ada kecenderungan menurun mengingat latar belakang pendidikan yang berbeda, usia yang beragam serta kondisi lingkungan dimana lokasi parkir tersebut berada. Fenomena yang terjadi ditunjukkan dengan masih cukup banyak petugas parkir yang memiliki penilaian kurang terkait dengan produktifitasnya antara lain :

1. Ketepatan waktu, artinya banyak petugas parkir binaan Dinas Perhubungan yang tidak tepat waktu dalam bertugas, tidak tepat waktu dalam menyetorkan perolehan retribusi parkir;
2. Sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, artinya masih banyak petugas parkir binaan Dinas Perhubungan yang dalam bertugas tidak menerapkan prosedur yang telah ditetapkan.

Dari hasil observasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Garut diperoleh data terkait penilaian produktivitas petugas parkir sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Produktivitas Petugas Parkir
Binaan Dinas Perhubungan Kab. Garut

No	Uraian	Jumlah Petugas	Penilaian								
			Tahun 2021						Tahun 2020		
			Baik	%	Cukup	%	Kurang	%	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)
1	Ketepatan waktu;	92	65	71	12	13	15	16	76	16	8
2	Sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan;	92	62	67	21	23	9	10	78	18	3
3	Kemampuan;	92	74	80	10	11	8	9	80	11	9
4	Mutu;	92	75	82	11	12	6	7	85	10	5
5	Jenis pekerjaan terpenuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan;	92	72	78	14	15	6	7	82	14	4
6	Penyesuaian anggaran;	92	68	74	19	21	5	5	77	20	3
7	Pengembangan diri;	92	57	62	28	30	7	8	65	29	5
8	Semangat kerja.	92	62	67	23	25	7	8	76	16	8
	Rata-Rata			73		19		9	77	17	6

Sumber : data yang diperoleh/ diolah

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas petugas parkir berdasarkan penilaian yang diberikan oleh pihak yang berwenang di Dinas Perhubungan masih banyak yang nilainya kurang. Nilai terendah atau yang masih kurang berada pada indikator ketepatan waktu dengan jumlah sebanyak 15 orang atau sebesar 16%. Dan pada indikator Sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebanyak 9 orang atau sebesar 10%. Hal ini menggambarkan bahwa ketepatan waktu para petugas parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dalam menyetorkan perolehan retribusi parkir yang dipungutnya berdasarkan tarif yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah masih banyak yang terlambat. Selain itu masih banyak petugas parkir yang tidak sesuai prosedur yang ditetapkan dalam bertugas dengan bukti dukung adanya pengaduan dari pengguna jasa layanan parkir di tepi jalan umum di wilayah

perkotaan. Sementara penilaian tertinggi pada penilaian baik berada pada indikator mutu dengan jumlah sebanyak 75 orang atau sebesar 82%. Hal ini menggambarkan bahwa mutu pekerjaan yang diberikan oleh petugas parkir di wilayah perkotaan masih cukup baik. bila dibandingkan dengan tahun 2020 produktivitas kerja petugas parkir tersebut mengalami penurunan.

Dari penjelasan diatas maka ada hal - hal yang harus ditingkatkan berkaitan dengan produktivitas petugas parkir demi tercapainya target kerja secara maksimal yang pada akhirnya akan berimbas terhadap produktivitas Dinas Perhubungan Kabupaten Garut secara keseluruhan berkenaan dengan target Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Rananto (2015) "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Karya Trisakti" memperoleh kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Fitriani dan Halim (2020) "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan C.V Meranti Medan" mendapatkan kesimpulan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan C.V Meranti medan. Dengan demikian maka dari hasil penelitian terdahulu tersebut sejalan menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2011:227) yang menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiono (2012: 29) bahwa rumusan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu dengan variabel lain. Sugiono (2012: 30) Juga menjelaskan rumusan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat.

Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif. Serta Penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data, mengolah data menganalisis serta menarik kesimpulan dari data-data mengenai Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas Sikap Kerja

Dalam melakukan pengujian validitas instrumen Sikap Kerja yang dibagikan kepada 92 responden Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan yang meliputi 12 (dua belas) pernyataan, dari data yang dihasilkan pengujian validitasnya menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi pada masing - masing butir pernyataan yang tertuang dalam quesioner dengan menggunakan SPSS v.26 hasil uji validitas variabel Sikap Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Rekafitulasi Hasil Perhitungan Validitas Variabel Sikap Kerja

Nomor Butir instrumen (pernyataan)	Koefisien Korelasi	Koefisien Rank Spearman	Keterangan
1	0,375	0,256	Valid
2	0,282	0,256	Valid
3	0,302	0,256	Valid

4	0,303	0,256	Valid
5	0,565	0,256	Valid
6	0,477	0,256	Valid
7	0,311	0,256	Valid
8	0,378	0,256	Valid
9	0,634	0,256	Valid
10	0,541	0,256	Valid
11	0,588	0,256	Valid
12	0,495	0,256	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki koefisien diatas 0,256. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai koefisien korelasinya $\geq 0,256$ sehingga dapat dipergunakan untuk mengukur Sikap Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan. Dari hasil pengujian, validitas tertinggi berada pada butir pernyataan 5 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,565 sedangkan validitas terendah berada pada butir pernyataan 2 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,282.

Uji Validitas Produktivitas Kerja

Sementara hasil uji validitas variabel Produktivitas diperoleh data sebagai berikut dibawah ini :

Tabel 3
Rekafitulasi Hasil Perhitungan Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Nomor Butir instrumen (pernyataan)	Koefisien Korelasi	Koefisien Rank Spearman	Keterangan
1	0,397	0,256	Valid
2	0,283	0,256	Valid
3	0,500	0,256	Valid
4	0,275	0,256	Valid
5	0,566	0,256	Valid
6	0,558	0,256	Valid
7	0,578	0,256	Valid
8	0,540	0,256	Valid
9	0,317	0,256	Valid
10	0,455	0,256	Valid
11	0,349	0,256	Valid
12	0,328	0,256	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki koefisien diatas 0,256. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai koefisien korelasinya $\geq 0,256$ sehingga dapat dipergunakan untuk mengukur Produktivitas Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan. Dari hasil pengujian, validitas tertinggi berada pada butir pernyataan 7 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,578 sedangkan validitas terendah berada pada butir pernyataan 4 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,275.

Uji Reliabilitas Sikap Kerja

Setelah instrumen variabel Sikap Kerja dan Produktivitas Kerja dinyatakan valid, maka selanjutnya untuk mengukur hubungan antara pernyataan yang diberikan dengan jawaban yang diterima perlu diuji apakah instrumen penelitian tersebut reliabel atau handal sehingga dapat dipergunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang mana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* >0,600 dan dalam pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan SPSS v.26.

Dari hasil pengolahan data, hasil yang diperoleh mengenai uji reliabilitas kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Sikap Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	85,2
	Excluded ^a	16	14,8
	Total	108	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	12

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS v.26

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas seluruh instrumen Sikap Kerja diperoleh angka sebesar 0,633. Menurut Mudrajad Kuncoro (2013: 183) Sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas > 0,600 dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah *reliable*. Berdasarkan tabel *Alpha Cronbach's* suatu kuesioner dianggap *reliable* apabila *Alpha Cronbach's* >0,600, maka artinya 0,633 > 0,600 dengan demikian seluruh instrumen Sikap Kerja yang telah disusun memenuhi sarat validitas dan reliabilitas sehingga instrumen tersebut dapat dipergunakan dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas Produktivitas

Selanjutnya mengenai pengolahan data untuk uji Reliabilitas Produktivitas Kerja diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	85,2
	Excluded ^a	16	14,8
	Total	108	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

| _____,629| _____ 1|

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS v.26

Berdasarkan *output* tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas seluruh instrumen Produktivitas Kerja diperoleh angka sebesar 0,629. Menurut Mudrajad Kuncoro (2013: 183) Sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas > 0,600 dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan sudah *reliable*. Berdasarkan tabel *Alpha Cronbach's* suatu kuesioner dianggap *reliable* apabila *Alpha Cronbach's* >0,600, maka dari itu artinya 0,629 > 0,600 dengan demikian seluruh instrumen Produktivitas Kerja yang telah disusun memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga instrumen tersebut dapat dipergunakan dalam pengumpulan data.

Uji Korelasi

Untuk mengetahui derajat hubungan yang meliputi kekuatan hubungan dan bentuk/ arah hubungan antar variabel maka dilakukan uji korelasi antara variabel x (Sikap Kerja) terhadap variabel y (Produktivitas Kerja). Pengolahan data qusioner yang disebar terhadap 92 responden Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut menggunakan analisis korelasi sederhana menggunakan koefisien korelasi (*r*) *product moment*.

Adapun untuk mengetahui hasil perhitungan, pengolahan data menggunakan SPSS v26 dan hasilnya sebagaimana tersaji dalam tabel berikut dibawah ini :

Tabel 6
Koefisien Korelasi antara Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Correlations

Xtotal	Pearson Correlation	Xtotal	Ytotal
	Sig. (1-tailed)	1	,467**
	N	92	92
Ytotal	Pearson Correlation	,467**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Sumber : hasil pengolahan SPSS v26

Dari dari tabel 4.35 diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,467, angka tersebut berada diantara interval koefisien 0,40 - 0,59. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat dan positif antara variabel (x) Sikap Kerja terhadap variabel (y) Produktivitas Kerja pada Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel (x) Sikap Kerja terhadap variabel (y) Produktivitas Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut maka dilakukan uji koefisien determinasi *r*² dimana perhitungannya menggunakan SPSS v26 dan hasil yang diperoleh sebagaimana disajikan dalam tabel berikut dibawah ini

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi Sikap Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,209	2,336

a. Predictors: (Constant), Xtotal

Sumber : hasil pengolahan SPSS v26

Dari tabel 4.36 diatas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja mempunyai kontribusi sebesar 0,218 atau 21,8% dan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebagaimana menurut Sedarmayanti (2011:227) faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu: Tingkat keterampilan, Manajemen produktivitas dan Efisiensi tenaga kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t). Dalam Penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hasil pengelolaan data menggunakan Program SPSS V26, dengan Hasil Sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil uji Hopotesis (Uji t) Variabel Sikap Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficient						
s ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,137	4,251		6,619	,000
	Xtotal	,428	,085	,467	5,010	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.37 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,010 > 1,986). hal tersebut juga diperkuat denan nilai ρ value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan Demikian maka H₀ di tolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut.

Pembahasan Sikap Kerja

Sikap atau *attitude* sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Sikap dapat memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda, dimana sikap kerja seorang pegawai memiliki potensi yang cukup krusial terhadap hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai tersebut baik secara individu maupun kolektif. Sebagaimana menurut George & Jones dalam Kaswan (2015:59) yang mengartikan sikap kerja sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang oleh seseorang tentang bagaimana cara berperilaku pada saat bekerja. Hal senada disampaikan oleh Wibowo (2014:124) yang mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut dengan menyebarkan kuesioner kepada 92 responden yang digunakan sebagai sampel mayoritas menyatakan setuju atas pernyataan yang diajukan terkait dengan Sikap Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Sikap kerja yang dimiliki oleh Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut sudah baik, namun ada beberapa Petugas Parkir yang Sikap Kerjanya perlu ditingkatkan melalui bimbingan dan pengarahan dari pejabat yang bersangkutan.

Berdasarkan perhitungan *rating scale*, jumlah skor total yang diperoleh untuk variabel Sikap Kerja sebesar 4568, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa Sikap kerja yang dimiliki oleh Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut levelnya berada di titik antara baik dan sangat baik atau secara *rating scale* berada di titik antara 4416 - 5520.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap kondisi sebagaimana tersebut diatas adalah Pengetahuan (tabel 4.10), Kepercayaan (tabel 4.12) dan Pengawasan (tabel 4.13). Ketiga instrumen penelitian tersebut memiliki akumulasi skor tertinggi dibanding instrumen lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut selama ini telah memiliki pengetahuan tentang Retribusi Parkir sesuai dengan peraturan yang berlaku, memiliki kepercayaan dengan kondisi lingkungan kerja saat bertugas dan telah mendapat pengawasan yang ketat dari Dinas Perhubungan Kab. Garut saat bertugas. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh George & Jones dalam Kaswan (2015:59) yang mengartikan sikap kerja sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang oleh seseorang tentang bagaimana cara berperilaku pada saat bekerja. Sikap kerja lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang dalam mempersepsikan dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring berjalannya waktu. Artinya pengetahuan, kepercayaan dan perasaan diawasi yang dimiliki seseorang merupakan bagian dari pemikiran orang tersebut dalam mengaplikasikan sikapnya dalam bertindak yang dalam hal ini pekerjaannya agar dapat mencapai hasil maksimal.

Sementara itu disisi lain ada 3 indikator yang menyebabkan kurangnya Sikap Kerja yang dimiliki oleh Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan yaitu Kondisi Kerja (Tabel 4.9), Kerjasama (Tabel 4.14) dan Keyakinan (Tabel 4.11). Ketiga indikator sebagaimana disebutkan mendapatkan skor terkecil dibanding indikator lainnya. Hal ini disebabkan karena sebagian Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan belum bisa bekerja sama sepenuhnya dengan seluruh petugas parker lainnya dalam bertugas, belum bisa menerima dengan sepenuh hati dengan kondisi kerja yang ada serta tidak memiliki keyakinan yang kuat bisa memenuhi target. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Wibowo (2014:124) yang mengemukakan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya. kondisi kerja, Kerjasama dan keyakinan sangat berkaitan dengan perasaan menyenangkan atau sebaliknya. Artinya bisa saja bila kondisi kerja tidak menyenangkan maka akan menurunkan semangat untuk bekerjasama dan mengurangi keyakinannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dari variabel-variabel diatas baik yang memperoleh skor tertinggi maupun terendah sejalan dengan pendapat Sunyoto dan Burhanuddin (2015:85) berpendapat bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Artinya bila seorang pegawai bisa bersikap positif atas pekerjaannya maka dipastikan sikap kerjanya akan selalu baik, begitupun sebaliknya bila selalu bersikap negatif maka sikap kerjanya akan berkurang sesuai hasil evaluasinya yang negatif.

Pembahasan Produktivitas Kerja

Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang

melaksanakan pekerjaannya atau unjuk rasa (*Job Performance*). Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja (pegawai) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Begitupun menurut Indah Puji (2014:209) menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan perhitungan *rating scale*, jumlah skor total yang diperoleh untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 4545, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja yang dimiliki oleh Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut levelnya berada di titik antara baik dan sangat baik atau secara *rating scale* berada di titik antara 4416 - 5520.

Baiknya produktivitas Kerja petugas parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut ditunjukkan dengan adanya Indikator yang mendapatkan penilaian paling tinggi dari responden yaitu indikator Semangat Kerja (tabel 4.29), Ketepatan Waktu (tabel 4.22) dan Mutu (tabel 4.25). Ketiga instrumen penelitian tersebut memiliki akumulasi skor tertinggi dari 12 (dua belas) indikator yang dinilai. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut selama ini telah memiliki semangat kerja dalam bertugas, selalu tepat waktu dalam bertugas dan selalu meningkatkan mutu pelayanan kepada pengguna jasa parkir dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan teori dari Ardana (2012:269) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih dari hari ini. Artinya semangat kerja, ketepatan waktu serta mutu sangat berkaitan dengan sikap mental dari seorang pegawai. Apabila sikap mentalnya baik maka ia akan selalu berusaha ke arah yang lebih baik dengan cara peningkatan semangat kerja, selalu tepat waktu dan memenuhi kualitas mutu yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu dari 12 (dua belas) indikator yang di ukur disisi lain ada 3 indikator yang menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja yang dihasilkan oleh Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan yaitu indikator Rasa Cinta terhadap Pekerjaan (Tabel 4.30), Pengembangan diri (Tabel 4.28) dan Jenis pekerjaan terpenuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan (Tabel 4.26). Ketiga indikator tersebut mendapatkan skor terkecil dibanding indikator lainnya. Hal ini disebabkan karena sebagian Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan beranggapan bahwa untuk menjadi seorang petugas parkir tidak memerlukan rasa cinta terhadap pekerjaan, tidak perlu melakukan pengembangan diri serta tidak perlu melakukan pemenuhan atas jenis pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan karena pekerjaan petugas parkir dapat dilakukan oleh siapa saja. Hal ini sejalan dengan teori dari Indah Puji (2014:209) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan manifestasi atas kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Artinya bagaimana bisa seorang pegawai bisa menghasilkan produktivitas yang baik apabila tidak didukung oleh rasa cinta terhadap pekerjaannya, tidak dibantu dengan melakukan pengembangan diri serta tidak memenuhi jenis pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja studi pada Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Sikap Kerja Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut diperoleh informasi termasuk dalam ketagori baik, hal ini ditunjukkan dari sebanyak

92 responden akumulasi skor total atas pernyataan yang diberikan diperoleh hasil variabel Sikap Kerja sebesar 4568, pada nilai index angka tersebut berada di rentang antara 4416 - 5520. Persentase tanggapan responden terhadap Sikap Kerja sebesar $(4568 : 5520)100\% = 82,75\%$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan Sikap Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa indikator yang diukur sudah berjalan sangat baik diantaranya : (1) pengetahuan, (2) kepercayaan dan (3) pengawasan. Akan tetapi ada indikator yang masih kurang dan harus ditingkatkan diantaranya : 1) kondisi kerja, 2) keyakinan dan 3) kerja sama;

2. Gambaran produktivitas kerja petugas parkir Dinas Perhubungan Kabupaten Garut diperoleh informasi termasuk dalam kategori baik, hal ini ditunjukkan dari sebanyak 92 orang responden, akumulasi skor total atas pernyataan yang diberikan diperoleh hasil variabel produktivitas kerja sebesar 4545, pada nilai index angka tersebut berada di rentang antara 4416 - 5520. Adapun persentase tanggapan responden terhadap Sikap Kerja sebesar $(4545 : 5520)100\% = 82,33\%$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan Produktivitas Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa indikator yang diukur sudah berjalan sangat baik diantaranya : (1) semangat kerja. (2) tepat waktu, dan (3) mutu. Akan tetapi ada indikator yang masih kurang dan harus ditingkatkan diantaranya : (1) rasa cinta, (2) pengembangan diri, dan (3) jenis pekerjaan telah terpenuhi sesuai dengan yang telah ditetapkan;
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,467, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup erat dan positif antara Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petugas Parkir binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,467 berada di titik antara 0,40 - 0,599 dengan interpretasi sedang yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sementara pengaruh yang diberikan variabel (x) Sikap Kerja terhadap variabel (y) Produktivitas Kerja terlihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,218. Hal ini dapat diinterpretasikan koefisien determinasi Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja berada diantara 0 dan 1 atau $0 < 0,218 < 1$ artinya pengaruh Sikap Kerja terhadap naik turunnya Produktivitas Kerja sebesar 22% dan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti Tingkat keterampilan, Manajemen produktivitas dan Efisiensi tenaga kerja. Sementara berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,010 > 1,986)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan Demikian maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Parkir Binaan Dinas Perhubungan Kabupaten Garut.

Referensi :

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Azwar. (2010). *Sikap Manusia Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Busro, M. (2018). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriyani, A. H. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan C.V Meranti Medan*. Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Vol 1 No 22 eISSN: 2746-2137, 162- 167.

- H.B, S. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hani Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke empatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pitriyani Pitriyani, Abd. Halim (2020), Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan, *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 2, Desember, 2020*
- Samsur Rizal Muhtar, Diyah Santi Hariyani, Robby Sandhi Dessyarti, (2020) Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Mageta Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) ISSN Online 2686-1771 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.
- Vinsensius Ama Muda, Maria Silvana Mariabel Carcia (2021) Maksima Sima Muda Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur.