

KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS PERUM DAMRI

Prima Widiyanto

STMT Trisakti

primawidiyanto@yahoo.com

Damara Indra Wahyudi

STMT Trisakti

indrawahyudidamara@gmail.com

Suparwan. C.K

STMT Trisakti

suparwanck@yahoo.com

ABSTRACT

Perum DAMRI is a company engaged in the service of people and goods transportation on the road, with the main task of carrying out land transportation by bus, truck, and other motorized vehicles. The problem in this thesis is how the image of Perum DAMRI employee performance, how productivity generated Perum DAMRI and how the influence of employee performance to productivity Perum DAMRI during period of year 2016. The writer used questionnaires data collection technique to 40 respondents and unstructured interview by using quantitative research method with simple linear regression test. The result of the research shows that the employee's performance is considered good by the respondent, the productivity is good by the respondent, and the result of T statistic test is 2.370 with significance value $0,023 < 0,05$ which means there is significant influence between employee performance with productivity and R2 test results show the magnitude of the effect of performance variables on productivity is 55.9% (close to 1) and can be said to have a strong relationship between the two variables. The conclusion is that the performance of DAMRI employees is said to be well proven with 41.5% of respondents giving answers Often, DAMRI productivity is said to be good with 44.5% of respondents giving answers Contributing, and there is influence between employee performance on productivity.

Keywords: Employee performance; productivity

PENDAHULUAN

Manajemen suatu perusahaan dalam suatu organisasi sangat memegang peranan yang penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan pada umumnya ingin mendapatkan keuntungan atau profit, untuk itu perlu dilakukannya usaha – usaha yang mengarah pada usaha untuk mendapatkan kualitas yang baik dari segi produk atau jasa yang

dihasilkan. DAMRI adalah singkatan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoeblrik Indonesia. Perum DAMRI dibentuk berdasarkan Maklumat Kementrian Perhubungan RI NO.01/46 tanggal 25 november 1946 dengan tugas utama menyelenggarakan angkutan orang dan barang diatas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing – masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh

perusahaan sehingga dapat menjadi karyawan yang produktif. Jakarta merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia mempunyai lalu lintas yang sibuk seiring tingginya lalu lintas yang bergerak. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya jumlah penduduk. Aktivitas penduduk sehari-hari menjadikan mobilitas yang tinggi bagi penduduk Jakarta. Fenomena ini terlihat saat pagi hari ketika masyarakat kota Jakarta memulai aktivitasnya dan sore hari disaat mengakhiri aktivitasnya. Selain banyak kendaraan yang bergerak tersendat, banyaknya kendaraan umum yang mengangkut penumpang melebihi kapasitas yang diijinkan juga sangat mempengaruhi tingkat mobilitas. Mobilitas yang tinggi ini memerlukan pelayanan Transportasi yang memadai, baik jumlah maupun kemudahannya. Sebagian masyarakat yang melakukan aktivitas di Jakarta datang dari kota-kota besar seperti Bogor, Bekasi, Depok dan sekitarnya. Salah satu Unit Pelayanan Teknis Perum DAMRI yang menyediakan Pelayanan Angkutan Bandara adalah Unit Angkutan Khusus Bandara (UAKB) Soekarno-Hatta dengan menyediakan akses menuju Bandara dari terminal-terminal dalam kota Jakarta dengan trayek Kemayoran, Blok M, Rawamangun, Gambir, Kp.Rambutan, Ps. Minggu, Tanjung Priok, Mangga Dua, Pramuka City, Pulogebang. Dengan dibukanya trayek tersebut diharapkan para pengguna jasa yang akan menuju Bandara dapat memanfaatkannya sebagai pengganti kendaraan pribadi atau kendaraan umum yang harus transit dahulu, sehingga dapat mengurangi waktu dan biaya perjalanan serta dapat mengurangi kepadatan lalu lintas kendaraan pribadi menuju Bandara. Terkadang, kita sering melihat kinerja supir bus yang kurang baik akibat kelelahan, mengantuk, lengah, serta tingkat kehati-hatian yang kurang, dapat memicu kecelakaan. Selain hal tersebut, terdapat beberapa permasalahan terkait kecelakaan yang sering terjadi ketika bus sedang mengantarkan penumpangnya. Hal ini tentu akan membuat Produktivitas Kerja

Karyawan menjadi berkurang atau menurun. Perum DAMRI Unit Angkutan Bus cabang Bandara Soekarno-Hatta memiliki karyawan yang lebih banyak di bagian supir, kondektur, lintas, dan teknisi armada yang mana pekerjaan mereka lebih banyak di luar ruangan atau di lapangan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2007), manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Transportasi adalah pemindahan barang (muatan) dan penumpang dari suatu tempat ke tempat lain (Salim, 2010). Menurut Nasution (2008) pengangkutan diartikan sebagai pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan.” Pengangkutan menyebabkan nilai barang lebih tinggi di tempat tujuan dari pada di tempat asal. Nilai atau kegunaan yang diberikan oleh pengangkutan adalah berupa kegunaan tempat dan kegunaan waktu. Kedua kegunaan ini diperoleh jika barang telah diangkut ke tempat dimana nilainya lebih tinggi dan dapat dimanfaatkan tepat pada waktunya. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2011). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Danang, 2012). Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Kemampuan

pemimpin mempunyai peranan strategis dalam proses produktivitas sebagai agen perubahan karena dalam kemampuan pemimpin ada proses peningkatan mutu yang seimbang, penjualan, dan hasil-hasil ekonomi yang lain, serta inovasi dalam pengembangan produk dan jasa baru, peningkatan kemampuan secara berkesinambungan mampu mencapai produktivitas yang maksimal (Wahibur, 2003). Entrepreneur merupakan satu kelompok yang mengagumkan, manusia kreatif dan inovatif. Mereka merupakan bahan bakar pertumbuhan ekonomi masyarakat, karena ia memiliki kemampuan berfikir dan bertindak produktif.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara terstruktur. Dengan memberikan kuesioner kepada 40 orang responden untuk uji kalibrasi instrumen sebagai bentuk uji instrumen yaitu uji validitas dan uji normalitas. Setiap responden diberikan daftar pernyataan (kuesioner) dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari Selalu/Sering/Kadang-kadang/Jarang/Tidak Pernah untuk variabel X1 sedangkan untuk variabel Y terdiri dari Sangat Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach/s alpha* yang melebihi 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili variabel-variabel uji adalah reliabel. Jika variabel memberikan nilai tersebut maka dapat menghaikan data yang dapat dipercaya. Hasil analisis data yaitu nilai t sebesar 2,370 dengan nilai Sig. Sebesar 0,023 (artinya nilai Sig tersebut <0,05) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan terhadap produktivitas. Hasil uji T menunjukkan T_{hitung} sebesar $2,370 > T_{tabel}$ 2,021. Persamaan regresinya : $Y' = a + bX$ $Y' = 40,17 + 0,357 X$. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) bahwa besarnya pengaruh variabel kinerja terhadap

Berkontribusi/Berkontribusi/Tidak

Berpendapat/Tidak Berkontribusi/Sangat tidak berkontribusi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi 40 orang yang diambil dari seluruh karyawan divisi operasional ekspor PT Iron Bird Transport Jakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dengan skala 1 sampai dengan 5. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan data kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien penentu, uji t, dan hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi untuk kinerja karyawan adalah $0,087 > 0,05$ dan signifikansi untuk produktivitas adalah $0,200 > 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dan produktivitas berdistribusi normal, sehingga dapat di analisa lebih lanjut. Hasil uji validitas sebesar 0,334 - 0,887 (> 312), hal ini berarti bahwa pernyataan dalam kuisisioner adalah valid dan terdapat dua pernyataan yang tidak valid yaitu 0,209 dan 0,225.

produktivitas adalah 0,559 atau 55,9%, sedangkan sisanya (44,1%) dipengaruhi oleh variabel oleh variabel lain diluar penelitian. Menurut Gujarati, nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 dianggap mendekati 1 dapat dikatakan memiliki hubungan. Secara keseluruhan kinerja karyawan DAMRI sudah cukup baik dibuktikan dengan skor rata-rata 3,83 sangat mendekati 4 untuk jawaban Sering. Hal ini menandakan bahwa dengan cara perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan menjadi salah satu kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan Perum DAMRI. Produktivitas Perum Damri Pada Tahun 2016 Secara keseluruhan produktivitas DAMRI sudah cukup baik dibuktikan dengan skor rata-rata 4,088 sangat mendekati 5 untuk jawaban

Sangat Berkontribusi. Hal ini menandakan bahwa sikap karyawan yang mempunyai cara tersendiri dan sejalan dengan sistem yang berlaku untuk memberikan pelayanan yang cepat dapat meningkatkan produktivitas Perum DAMRI.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi (R^2) dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kinerja terhadap produktivitas adalah 0,559 atau 55,9%, sedangkan sisanya (44,1%) dipengaruhi oleh variabel oleh variabel lain diluar penelitian. Menurut Gujarati, nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 dianggap mendekati 1 dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dan dilakukan uji T yang tertera pada output SPSS pada tabel *coefficient* diketahui nilai t sebesar 2,370 dengan nilai Sig. Sebesar 0,023 (artinya nilai Sig tersebut $< 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan terhadap produktivitas. Hal ini didukung oleh teori Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa produktivitas dan kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang berbeda. Definisi yang menyebutkan bahwa antara kinerja dan produktivitas adalah berbeda, merujuk pada pengertian kinerja sebagai perilaku. Telah dijelaskan dalam teori, bahwasannya antara kinerja dan produktivitas adalah hal yang berbeda. Kinerja adalah lebih pada perilaku atau tindakan yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan maupun menurunkan produktivitas. Selain hal-hal tersebut, kinerja juga diperlukan sebagai sarana kerjasama dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik secara tidak langsung juga menuntut sebuah *teamwork* yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Artinya, jika kinerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan meningkat maka akan mendapatkan produktivitas yang

meningkat pula. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Grant (2008). Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Grant (2008) yaitu menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami keinginan untuk meningkatkan dan menikmati dunia termotivasi untuk bertindak, bertahan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif. Dengan menyarankan bahwa sinergi antara motivasi prososial dan intrinsik dapat meningkatkan ketekunan, kinerja, dan produktivitas.

SIMPULAN

Kinerja karyawan dalam Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno Hatta Tahun 2016 dinilai baik. Hal ini dibuktikan dengan besarnya presentase sebesar 41,5% responden memberikan jawaban Sering. Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel produktivitas Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno Hatta Tahun 2016 didapat bahwa 44,5% responden memberikan jawaban Berkontribusi. Hal ini berarti bahwa produktivitas yang dihasilkan Perum DAMRI dinilai baik oleh responden. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yaitu melalui uji T (parsial) didapat bahwa nilai t sebesar 2,370 dengan nilai Sig. Sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan berdasarkan uji R^2 dikatakan bahwa hubungan kinerja karyawan dengan produktivitas dinilai memiliki hubungan yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang, S. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Grant. 2008. *Apakah Motivasi Intrinsik Bahan Bakar Yang Prososial Api? Sinergi Motivasi Memprediksi Kegigihan, Kinerja, Dan Produktivitas* 93(1): 48 – 58.

- Gujarati, D. 2006. *Dasar-dasar ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M.N. 2008. *Manajemen Transportasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Salim, A. 2010. *Manajemen Transportasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan kelima). Bandung: Refika Aditama.
- Wahibur, R. 2003. *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Yogyakarta: Amara Books.

Halaman ini sengaja dikosongkan