

Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus pada Online Shop WNJ.ID

Najwa Kamilatun Nisa¹, Lies Anggi Puspita Dewi^{1,*}

¹ Manajemen; Universitas Teknologi Digital; Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat, Telepon: (022) 7307722; e-mail: najwanisa099@gmail.com

² Manajemen; Universitas Teknologi Digital; Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kec.Rancasari Kota Bandung, Jawa Barat, Telepon: (022) 730772; email: liesanggipuspidadewi@gmail.com

* Korespondensi: e-mail:liesanggipuspidadewi@gmail.com

Diterima: 29/04/24 ; Review: 27/05/24 ; Disetujui: 14/08/24.

Cara sitasi: Nisa NK, Dewi LAP. 2024. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus pada Online Shop WNJ.ID. Jurnal Administrasi Kantor. 12 (1): 108-116.

Abstrak: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan onlineshop “WNJ.ID” ntuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan dan untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan dapat diukur dari produktivitas kerja karyawannya. Berdasarkan hasil maka persamaan garis regresi sederhana adalah sebagai berikut $Y = 4,150 + 0,891(X) + e$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,754 yang berarti bahwa variabel kinerja perusahaan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja (X) sebesar 75,4%, sedangkan sisanya 25.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai t statistik 10,054 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas kerja maka nilai kinerja perusahaan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai pendukung keputusan WNJ.ID dapat memenuhi harapan, mampu meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat memotivasi staf untuk lebih giat bekerja guna lebih meningkatkan kinerja bisnis.

Kata kunci: Produktivitas kerja karyawan, kinerja perusahaan, produktivitas, kerja, kinerja.

Abstract: The purpose to be achieved in this study is to determine the effect of employee work productivity on the performance of the online shop company “WNJ.ID”, to find out how much influence employee work productivity has on company performance and to find out whether company performance can be measured from the work productivity of its employees. Based on the results, the simple regression line equation is as follows $Y = 4.150 + 0.891 (X) + e$. Based on the results of the coefficient of determination test, the R Square value is 0.754, which means that the company performance variable (Y) can be explained by the work productivity variable (X) by 75.4%, while the remaining 25.6% is explained by other variables outside the model studied. The results of this study indicate that the work productivity variable has a positive and significant effect on company performance with a statistical t value of 10.054 and a significant value of 0.000 which is smaller than the significant value of 0.05. This indicates that the higher the level of work productivity, the higher the level of productivity. This shows that the higher the level of work productivity, the more the value of company performance increases, and vice versa. The contribution of this research is as decision support WNJ.ID can meet expectations, be able to increase work productivity, and can motivate staff to work harder to further improve business performance.

Keywords: Work productivity, company performance, productivity, work, performance

1. Pendahuluan

Sektor *fashion* muslim diwakili oleh UMKM WNJ.ID yang berbasis di Bandung. Produk-produk WNJ.ID telah dikenal dengan baik oleh masyarakat dan dapat ditemukan dengan mudah di toko-toko. Pada tahun ini, WNJ.ID telah memiliki sekitar seratus distributor yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu masalah yang dihadapi adalah tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang merupakan gejala lemahnya disiplin kerja staf. Hal ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja bisnis dan produktivitas karyawan. Bisnis dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang tidak terpisahkan, karena karyawan memainkan peran penting dalam menggerakkan roda perusahaan serta menjadi penggerak dalam setiap aktivitas organisasi.

Lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, produktivitas kerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang produktif mampu menghasilkan output yang lebih banyak dalam waktu yang sama, sehingga meningkatkan efisiensi dan profitabilitas perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang produktif dapat menyebabkan pemborosan sumber daya, baik waktu, tenaga, maupun biaya, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan [Rumain et al., 2021].

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif [Syahri & Yolanda, 2017]. Motivasi yang tinggi, baik dari dalam diri karyawan maupun dari pihak manajemen, juga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas [Dahlan, 2014]. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien [Kusuma et al., 2022]. Kompensasi yang adil dan layak juga dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan produktif [Aziz & Nur, 2019].

Kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan produktif akan mampu menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi, sehingga dapat memuaskan pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka [Ernawati, 2016]. Selain itu, perusahaan juga dapat menghemat biaya operasional, karena karyawan yang produktif dapat bekerja dengan lebih efisien dan

mengurangi pemborosan sumber daya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas dan daya saing perusahaan di pasar [Felisia, 2011].

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkannya. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar [Mulyadi, 2015]; [Widyastuti & Winata, 2019].

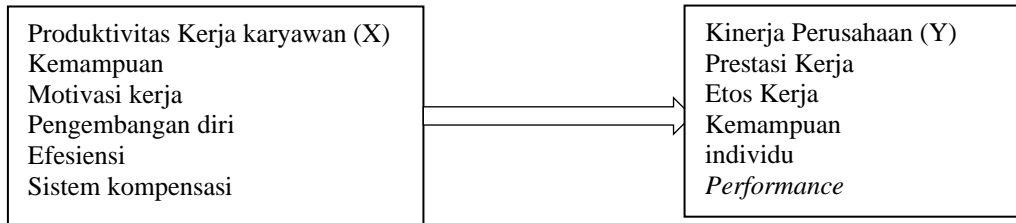
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan online shop "WNJ.ID". Model regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tujuan utama dari analisis regresi adalah untuk menentukan apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen, dan menggunakan informasi tersebut untuk membuat prediksi tentang nilai variabel dependen [Darmawan & Pramudita, 2013]. Semua analisis dan tes dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Informasi yang diperoleh dari website terkait selanjutnya disusun dengan menggunakan software Microsoft Office Excel 2019 dan diolah dalam bentuk tabel untuk interpretasi guna menarik kesimpulan.

Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi UMKM WNJ.ID sebagai pendukung pengambilan keputusan dalam upaya memenuhi harapan konsumen, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, serta dapat memotivasi staf untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerja bisnis secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, terutama pada konteks UMKM di sektor fashion muslim.

2. Metode Penelitian

Lokasi penelitian di UMKM bisnis *online* hijab WNJ.ID, yaitu di Jl. Guntursari Wetan No. 4 Kec. Lengkong Kel. Turangga Kota Bandung. Adapun responden pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan WNJ.ID. Karakteristik responden mencakup identitas responden dari usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Peneliti ini menggunakan strategi kuantitatif yang dipadukan dengan teknik deskriptif. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif, artinya bersifat numerik dan dapat

dinilai terlepas dari apakah data yang digunakan untuk menentukan variabel independen dan variabel dependen baru atau ada. Adapun kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Hasil penelitian (2023).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dampak produktivitas staf terhadap hasil bisnis terbukti dari pembahasan sebelumnya. Produktivitas karyawan dan hasil bisnis mendapat manfaat dari budaya disiplin di tempat kerja. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi prevalensi dari suatu fenomena yang diamati, dan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dikembangkan oleh peneliti sendiri. Kuesioner berdasarkan skala Likert digunakan untuk penelitian ini.

Analisis deskriptif adalah informasi yang diperoleh dari kuesioner dan observasi langsung, selanjutnya disusun dengan menggunakan *software Microsoft Office Excel* 2019 dan diolah dalam bentuk tabel untuk interpretasi guna menarik kesimpulan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Statistics* versi 26. Dengan menggunakan Uji Validitas sebagai alat ukur, dimana Uji ini merupakan prosedur untuk menguji akurasi pengukuran instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah metode untuk memeriksa konsistensi variabel survei. Hasil serupa ditemukan ketika penulis memeriksa kuesioner untuk mengukur konsistensi dalam survei ini. Uji reliabilitas, sebagaimana didefinisikan oleh [Latan, 2013:46], menguji seberapa konsisten pengukuran yang berbeda dari objek yang sama mendapatkan temuan yang sama.

Uji Regresi Sederhana adalah data interval atau rasio sering digunakan. Wooldridge, J. M. [2018]. Persamaan untuk regresi linier dasar:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Perusahaan}$$

a = Nilai *Intercept* (konstan)

b = Koefisien Regresi

X = Produktivitas Kerja

e = Error

Sig > $\alpha(0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Sig < $\alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji-t digunakan untuk menilai secara parsial bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan dalam uji-t:

Jika nilai sig. < 0,05 maka H_0 ditolak (berpengaruh signifikan)

Jika nilai sig. > 0,05 maka H_0 diterima (tidak berpengaruh signifikan)

Uji Koefisien Determinasi adalah Nilai R^2 menunjukkan seberapa baik model menggambarkan pola yang diamati dari variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen (X) memberikan sedikit atau tidak ada penjelasan untuk varians pada variabel dependen (Y). Di sisi lain, jika nilainya mendekati 1, maka hampir semua varian dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3. Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan WNJ.ID, karakteristik responden mencakup identitas responden dari usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 2. Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	23	65,71%
2	S1	6	17,11%
3	S2	2	5,7%
4	LAINNYA	4	11,4%
	JUMLAH	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, (2023).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian

validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson. Kriteria pengujian validitas adalah:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dari variabel produktivitas kerja dan kinerja perusahaan dengan 35 responden menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Dengan menggunakan analisis statistik khususnya, model analisis regresi dasar memungkinkan untuk menentukan dampak variabel independen terhadap variabel dependen. berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan di komputer dengan menggunakan aplikasi SPSS. Tabel dibawah menampilkan temuan analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,150	3,035		1,368	,181
	Produktivitas Kerja	,891	,089	,868	10,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2023).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan garis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,150 + 0,891(X) + e$$

Yang berarti :

- a. Nilai konstantanya adalah 4,150 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (Y) memiliki nilai 4,150 jika nilai produktivitas kerja (X) adalah 0.
- b. Berdasarkan koefisien regresi X sebesar 0,891, setiap peningkatan satu satuan skor produktivitas kerja akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,891. Sebaliknya, kinerja perusahaan diperkirakan akan menurun sebesar 0,891 jika skor produktivitas kerja turun satu poin. Besarnya pengaruh produktivitas kerja terhadap

kinerja perusahaan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 75,4%.

Hasil Hipotesis berikut diuji dengan menggunakan uji signifikansi taraf (α) = 0,05 untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan antara produktivitas kerja (X) dengan kinerja perusahaan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,150	3,035		1,368	,181
	Produktivitas Kerja	,891	,089	,868	10,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2023).

Nilai t hitung variabel produktivitas kerja sebesar 10,054 dengan nilai signifikansi 0,000, sesuai tabel 4.9 di atas. Nilai signifikansi ini kurang dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, dapat disimpulkan dari nilai koefisien positif bahwa variabel produktivitas tenaga kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap hasil bisnis. Ini menyiratkan bahwa ketika produktivitas pekerja meningkat, demikian pula kinerja bisnis.

Hipotesis alternatif yang mengatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan secara substansial mempengaruhi variabel dependen, diterima jika statistik F memiliki nilai signifikansi signifikan dari $F > 0,05$ (Ghozali, 2020: 96). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis uji F.

Tabel 5. Hasil Uji F Simultan Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156,093	1	1156,093	101,076	,000 ^b
	Residual	377,450	33	11,438		
	Total	1533,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2023).

Berdasarkan temuan uji F model pertama pada tabel 5, variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap faktor kinerja perusahaan ketika nilai F sebesar

101,076 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau 0,05.

Kisaran koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variasi variabel dependen sangat dibatasi ketika variabel independen (independen) ditentukan. Jika nilai variabel independen mendekati 1, hampir seluruhnya memberitahu kita bagaimana variabel dependen akan berubah. 96) (Ghozali, 2020). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil Koefisien Determinasi (R²):

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.746	3.38199

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, (2023).

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,754, artinya variabel produktivitas kerja (X) yang besarnya 75,4% dari variabel kinerja perusahaan (Y), dapat juga memperhitungkan sisa 25,6% dari variabel.

4. Kesimpulan

Dengan nilai T statistik sebesar 10,054 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja perusahaan meningkat berbanding lurus dengan tingkat produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan WNJ.ID. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romain et al. (2021) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada kampus Universitas Teknologi Digital yang telah mendukung selama berjalannya kegiatan penelitian.

Referensi

- Aditya, H. & Asri, H. (2017). Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur. Artikel Ilmiah STEI Perbanas Surabaya, 1-16.
- Aisyah, A. & Utami, H. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Struktur Modal, dan Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 1-13.
- Aziz, & L, A. N. (2019). Peminatan Kesehatan lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat . madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Dahlan. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan Pada Pt.bank Rakyat Indonesia . Jurnal Salewanggang, 8(1)20-26.
- Ernawati. (2016). Pengaruh layanan informasi dan bimbingan pribadi terhadap kedisiplinan siswa kelas XII Ma Cokrowaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun ajaran 2014/2015. GCOUNS Jurnal Bimbingan dan konseling, 115-127.
- F.P, W. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Strees Kerja,dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen sumber Daya Manusiaan, 12(2) 2110-228.
- Felisia. (2011). Pengukuran kinerja keuangan dengan pendekatan Economic value Added dan Financial value Added. fakultas ekonomi UNPAR: Bina economic Majalah Ilmiah .
- FX, W., & Gregorius, w. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. Jurnal ekonomi dan bisnis, 17, 2.
- J, D., & A, P. (2013). Penerapan Balance Scorecard sebagai metode pengukuran kinerja pada RS IPHI pedan kabupaten Klaten. Klaten: Doctoral dissertation fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Mulyadi. (2015). Sistem akuntansi (ketiga ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- S, K. K. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Jakarta: Universitas Darma Persada.
- Syahri, R., & C.D.K, Y. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja. Jurnal Manajemen, 3(12)1-1213