



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PURNAMA 2 LAUNDRY

Sri Gina Annisa¹, Syahrial Shaddiq²

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin¹

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin²

Email: srigina54@gmail.com

ABSTRACT

One important measure of efficient human resource management in service-based firms, especially in micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs), is employee performance productivity. As a small-scale laundry service company, Purnama.2 Laundry must maintain maximum employee efficiency to guarantee client happiness, service quality, and business competitiveness. Analyzing the variables affecting Purnama 2 Laundry employees' performance and productivity is the goal of this study. A survey approach was used in a quantitative study design. Structured questionnaires were used to gather data from all Purnama 2 Laundry staff, and multiple linear regression analysis was used to examine the results. Employee performance productivity is the dependent variable, whereas work motivation, work environment, work discipline, and remuneration are the independent variables that are investigated. The findings show that every independent variable has a statistically significant and favorable impact on worker productivity and performance. According to these results, enhancing employee enthusiasm, fostering a positive work atmosphere, regularly enforcing work discipline, and offering equitable and proportionate compensation are all important ways that human resource management can boost productivity. When developing sustainable methods to improve staff performance and service quality, MSME managers can benefit from the empirical evidence and practical insights provided by this study.

Keywords : Human Resource Management, Employee Performance, Work Productivity, and MSMEs

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perekonomian nasional, pengembangan tenaga kerja, dan kemajuan masyarakat. UMKM bertugas memberikan layanan yang berkualitas, tepat waktu, dan konsisten untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang semakin kompetitif di sektor jasa. Karena karyawan adalah pemain utama dalam proses pemberian layanan kepada pelanggan, salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan sektor UMKM industri jasa adalah produktivitas karyawan.

Produktivitas pekerjaan karyawan menentukan kemampuan mereka sebagai individu atau sebagai organisasi untuk menghasilkan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah digunakan secara efektif, sedangkan produktivitas yang rendah dapat berdampak negatif pada kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan kegagalan bisnis. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kebutuhan strategis UMKM.

Usaha cuci merupakan salah satu jenis UMKM yang semakin populer dengan meningkatkan aktivitas penduduk setempat dan kebutuhan akan pelayanan praktis. Purnama.2 Laundry sebagai jasa laundry dirancang untuk dapat memberikan pekerjaan berkualitas tinggi melalui pekerjaan karyawan yang produktif dan profesional. Namun, dalam praktiknya, sejumlah faktor organisasi internal, seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi, memengaruhi produktivitas karyawan.

Motivasi tempat kerja berfungsi sebagai insentif utama bagi karyawan untuk bekerja seefisien mungkin. Lingkungan kerja kondusif dapat meningkatkan kesadaran dan fokus karyawan pada pekerjaan mereka. Disiplin di tempat kerja menilai kepatuhan karyawan terhadap aturan dan etika kerja, sedangkan kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi tersebut di atas, penelitian ini penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Purnama 2 Laundry sebagai salah satu sektor UMKM industri jasa.

Pustaka, Tinjauan Pustaka

Management of Human Sumber Daya

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seperangkat kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi tugas-tugas terkait pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Fungsi penting MSDM adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi kerja melalui pelatihan yang sistematis dan ketat.

Produktivitas Kinerja Pekerja

Produktivitas pekerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Produktivitas dapat diukur tidak hanya dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan tetapi juga dengan kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya sehari-hari.

Motivasi Bekerja

Motivasi kerja mengacu pada faktor internal dan eksternal yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin. Pekerja dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki pekerjaan dan produktivitas yang lebih baik daripada mereka yang memiliki tingkat motivasi rendah.

Budaya Tempat Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi efektivitas karyawan, keamanan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja adalah kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin kerja tingkat tinggi memastikan bahwa karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka dan memiliki jalur komunikasi yang lurus.

Kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diajukan kepada organisasi. Kompensasi Adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Hipotesis dan Pemikiran

Berdasarkan penelitian teoretis dan empiris, motivasi tempat kerja, budaya tempat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi semuanya berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian hipotesis H₁: Motivasi karyawan berdampak positif pada produktivitas mereka. H₂: Lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. H₃: Disiplin kerja berdampak positif pada produktivitas karyawan. Kesimpulan: Kompensasi berdampak positif pada produktivitas pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei bersamaan dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan sampel jenuh, populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Purnama 2 Laundry. Data awal diperoleh oleh kuesioner penyebaran yang menggunakan skala Likert dengan lima titik. Teknik analisis data meliputi validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik serta analisis regresi linier yang

berguna untuk menentukan dampak variabel independen berdasarkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari instrumen

Analisis menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner adalah otentik dan dapat diandalkan. Menurut hasil uji asumsi klasik, data tersebut mendukung asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda linier, motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi secara parsial, serta secara merangkap berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di Purnama 2 Laundry.

Penelitian

Temuan Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras dan lebih antusias. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Disiplin di tempat kerja berkontribusi pada manajemen waktu dan produktivitas, sementara kompensasi yang tepat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia dan penelitian yang menyoroti pentingnya implementasi SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Motivasi di tempat kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaji berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Purnama 2 Laundry, menurut penelitian ini. Oleh karena itu, pengelola sektor UMKM didorong untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas layanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.