

Vol. 9 No. 1 Juni 2007

ISSN 1410-8038

# Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis

Terakreditasi "B" Nomqr: 55/DIKTI/Kep./2005

Risk dan Return Jakarta Islamic Index (III).

Isni Andriana

Membangun Kawasan Agropolitan Melalui Pengembangan Perkebunan  
Bahan Baku Biofuel.

Supomo

Pengembangan Usaha Sektor Informal

Nurlina Tarmizi & Sukanto

Analisis Pola Konsumsi Rumah Tangga Setengah Pengangguran Kasus  
Guru SDN di Kecamatan Ilir Barat I - Kota Palembang.

Neneng Miskiyah

Pengaruh Kualitas dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja  
Kajian pada Departemen SDM pada Pertamina, PT. Semen Baturaja,  
PT. Pusri, PT. PLN, dan PTBA.

Agustina Hanafi

Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

JKEB	Vol. 9	No. 1	Halaman 1 - 71	Palembang, Juni 2007	ISSN 1410-8038
------	--------	-------	----------------	----------------------	----------------

**PENGARUH KUALITAS DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA (KAJIAN PADA DEPARTEMEN SDM PADA PT. PERTAMINA Persero (Tbk), PT  
SEMEN BATURAJA Persero (Tbk), PT PUSRIPersero (Tbk), PT PERUSAHAAN LISTRIK  
NEGARA (PLN) Persero (Tbk), DAN PT. BUKIT ASAM Persero (Tbk)**

**Agustina Hanafi**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomo UNSRI  
Staff Pengajar pada Program Studi Magister Manajemen  
dan Pasca Sarjana Unsri

**ABSTRACT**

*This research is to find out influence and relationship of human resources who are qualified and profesional to labour's productivity at PT. Pertamina (Persero), PT.Pusri (Persero), PT. Bukit Asam (Persero), PT. Semen Baturaja (Persero) dan PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero), in additional to this research was directed to evaluate which variables dominantly affected of the labour's productivity. This data in the research was primarely data with 118 questionare respondents. The analysismethod is used the Multiple Regresion Analysis. The analysis results showed that human resources qualified an profesional partially were not significantly affected of labour's productivity at PT. Pertamina (Persero), and PT.Pusri (Persero), while at PT. Bukit Asam (Persero), PT. Semen Baturaja (Persero) dan PT. PLN (Persero),the analysis results denoted that human resources qualified and profesional partly were significantly affected.*

*Key Words : Qualified Human Resources, Profesinal Human Resources, Labour's Productivity*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan utnuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan SDM Profesional terhadap produktivitas tenaga kerja di PERTAMINA, PT. Pusri, PTBA, PT. Semen Baturaja dan PT.PLN, dan untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Data yang digunakan adalah data primer dengan jumlah responden sebanyak 118 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan SDM berkualitas dan Profesional secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PERTAMINA, dan PT.Pusri. sementara itu tiga perusahaan lainnya (PTBA, PT. Semen Baturaja dan PT.PLN) diperoleh hasil bahwa SDM berkualitas dan profesional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.*

*Kata Kunci : SDM berkualitas, SDM profesional, dan produktivitas kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Arus globalisasi berimplikasi pada persaingan bisnis yang sangat ketat baik didalam negeri maupun diluar negeri. Persaingan yang terjadi itu harus mampu diantisipasi dan dikelola secara maksimal melalui suatu strategi yang tepat, yaitu melalui suatu strategi yang tepat, yaitu mendorong efektifitas dan melakukan efisiensi secara optimal. Tujuannya agar perusahaan dapat tetap hidup, tumbuh dan berkembang dalam kondisi persaingan. Efektifitas dan efisiensi yang dimaksud ditekankan pada pencapaian sasaran dengan biaya yang optimal dan mampu bersaing guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja, tumbuh dari perkerja yang cerdas selalalu berupaya mengikuti perkembangan teknologi, teknik produksi yang baru dan mendorong tercapainya target perusahaan dengan menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan perusahaan (*Research Compendium, Information Work Productivity Council, 2003: 4*). Selain itu, tingkat produktivitas juga dipengaruhi antara lain adanya dukungan sistem informasi yang memadai, program peningkatan keahlian pekerja, budaya perusahaan. Dan tingkat kesehatan pekerja.

Pada kenyataannya, kadang kala ditemukan berbagai kendala dalam menyipakan SDM (sumber daya manusia) yang produktif untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi tersebut. Misalnya saja, penyebab kegagalan dan keberhasilan seorang sebagai SDM yang produktif bukan saja ditentukan faktor internal (pribadi) berupa tingkat kemampuan dan kemauan seseorang, namun juga faktor eksternal (lingkungan) seperti sulit-mudahnya pekerjaan, karakter pimpinan, karakter rekan sekerja dan nasib seseorang. Menghadapi berbagai kendala tersebut tentu cukup dengan bermodal keahlian saja tetapi didukung juga dengan moral yang baik.

Berkaitan dengan hal di atas dan mengacu pada pengalaman di lapangan kerja dan perasaan intuitif, maka paradigma membangun SDM yang produktif dapat ditentukan dan dipengaruhi oleh dua hal yang dominan. Pertama, sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti SDM yang berkualitas itu harus memiliki iman, taqwa, fisik, dan akal yang sehat serta memiliki integritas yang tinggi sehingga selalu bertindak terpuji, berperilaku positif terhadap setiap hal, memiliki kompetensi pribadi yang teruji dan mampu berpikir serta bertindak sesuai tuntutannya. Kedua, sumber daya manusia yang profesional, yang harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan, selalu antusias dalam masalah serta mempunyai inisiatif dalam pemecahan masalah (Schmidt dan Adams dalam JSAEM, 1998:3). Karena itu seorang dianggap berkualitas dan

profesional, jika dalam pemecahan permasalahan perusahaan, dilakukannya secara terstruktur dan tukur, dengan cara melakukan evaluasi terhadap kelemahan, kekuatan, peluang maupun tantangan yang ada. Tujuannya agar menghasilkan solusi yang tepat guna mendorong produktivitas kerja yang tinggi dan berkualitas.

Setiap perusahaan dalam menjalankan bisnisnya juga berdasarkan suatu sistem pengendalian yang berkualitas, perencanaan yang tajam dan akurat. Kondisi ini tentunya bisa berjalan dengan baik bilamana didukung oleh SDM yang dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi perusahaan sehingga mampu memberikan produktivitas kerja tinggi. Menghadapi kondisi diatas, dalam operasionalnya PERTAMINA, PT. PUSRI, PT. SEMEN BATURAJA, PT.PLN, dan PT.BA (Bukit Asam) juga selalu memperhatikan kualitas hasil kerja dengan menggunakan program peningkatan kualitas terhadap aset secara menyeluruh baik yang *tangible* (semua peralatan dan saran pendukungnya) maupun *intangibile*(sumber daya manusia). Dengan demikian, seberapa kuat pengaruh faktor-faktor Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Profesional terhadap Produktivitas kerja di PERTAMINA, PT. PUSRI, PT. SEMEN BATURAJA, PT.BA, dan PT.PLN dan variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja tersebut, menjadi fokus permasalahan yang akan diteliti.

## **II.KAJIAN LITERATUR**

### ***Pengertian Sumber Daya Manusia Berkualitas***

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, karena itu hubungan antar perusahaan dengan pekerja harus mempunyai hubungan timbal balik yang harmonis dan didasari oleh pengertian saling membutuhkan. Seperti dikatakan Welch (dalam Desler, 2003: 10):

*“The only way I see to get ore productivity is by getting people involved and excited about their job”. (hanya suatu cara yang saya lihat untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi melalui keterlibatan dan keseriusan pekerja terhadap pekerjaannya”*

Berdasarkan pendapat diatas, maka semakin jelas bahwa diperlukan pekerja yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi secara total terhadap operasional perusahaan. Sebab, kendala terbesar yang dirasakan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya kualitas

sumber daya manusia dan bukan hanya terbatasnya modal, terutama dalam menghadapi arus globalisasi (Earton, dalam Schuler, 1994:4).

Untuk menyiapkan dan mendorong pekerja menjadi SDM yang berkualitas, dapat ditentukan beberapa hal. *Pertama*, mempunyai Iman dan Taqwa yang baik, sehingga setiap tindakannya didasari motivasi kerja dan pemecahan masalah dan selalu dikembalikan kepada sang pencipta Tuhan Yang Maha Kuasa. Lawan terberat yang bisa membuat seseorang tergerser dari prinsip Iman kepada sang pencipta adalah daya tarik dan kemilau dunia karena tidak dilandasi dan berpegangan hanya pada Tuhan Yang Maha Kuasa (Agustian, 2001:224). Menurut Madjid dalam buletin Al-Ihsan No .79/IV/1999, pengertian baru dan Taqwa diakitkan dengan keaktifan menyiapkan diri menghadapi masa depan itu dan bukan bersikap pasif serta menerima karena menunggu nasib (QS. 59:18).

*Kedua*, mempunyai fisik dan akal yang sehat sehingga dapat menekan dan memperkecil frekuensi ketidakhadiran dan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal dengan pemikiran yang sehat dan cerdas (Armstrong; 2003: 406).

*Ketiga*, mempunyai integritas yang tinggi, dimana dalam setiap melakukan hubungan kerja selalu didasari dengan kejujuran, kedisiplinan, dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Integritas mempunyai makna yang sangat mendalam yaitu bekerja secara total, sepenuh hati dan semangat tinggi yang berapi-apai (Agustian, 2001:74). *Keempat*, mempunyai perilaku positif, dimana dalam hubungna kerja baik horisontal maupun vertikal selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga menimbulkan persaan simpati dan empati. Terakhir, mempunyai kompetensi yang menonjol dibidangnya, sehingga mampu memberikan keputusan dengan cepat dan tepat. Kompetensi telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan yang menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang

suatu jabatan dan menunjukkan karakteristik yang mendasari keinerja unggul ditempat kerja (Dale, 2003:37).

### ***Pengertian Sumber Daya Manusia Profesioanal***

Profesionalisme adalah kelengkapan kemampuan seseorang untuk meraih tingkat unggulan, atau mendapatkan kebahagiaan dari kinerjanya bukan sekedar kepuasan saja (Maister, 1997:32). Pada dasarnya ada tiga ciri yang menandai profesionalisme (Masiter, 1997:34), yaitu: (1) profesionalisme sendiri bukan ilmu yang dapat diajarkan secara formal, tetapi lebih banyak dipelajari dan dikuasai melalui perjalan pengalaman atau pelatihan diri; (2) tingkat profesionalisme seseorang tidak dapat diukur dan disahkan dalam bentuk ijazah atau sertifikat formal; (3) profesionalisme dapat dimiliki baik oleh perorangan, suatu kelompok kerja, bahkan sebuah organisasi atau perusahaan. Karena itu, untuk membentuk Sumber Daya Manusia yang profesional dibutuhkan landasan: mempunyai tingkat motivasi yang tinggi baik *intrinsic* maupun *extrinsic* dalam upaya mencapai tujuan, mempunyai inisiatif dalam memecahkan masalah yang dihadapi, mempunyai antusias dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan mempunyai komitmen dalam melaksanakan segala sesuatunya secara tuntas dan selalu bekerja konsisten.

Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang mempunyai tiga komponen yaitu penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap bersama, atau berada dalam organisasi, kesedian bekerja keras atas nama organisasi (Armstrong, 2003: 34). Sedangkan kemunduran motivasi pekerja dan komitmen terhadap pekerjaan merupakan dua penyebab utama terjadinya perlambatan dalam produktivitas sehingga menurunkan profesionalisme seseorang (Zenger dalam Timpe, 1992:115).

### ***Pengertian Produktivitas Kerja***

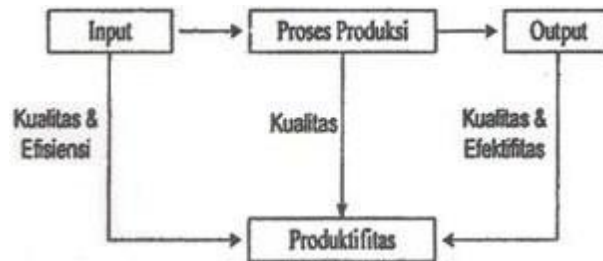
Menurut Brookfield (dalam Timpe, 1992:123) produktivitas adalah hubungan antara barang, jasa yang difungsikan dan sumber-sumber masukan yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran terhadap masukan. Rasio produktivitas total

memperhitungkan seluruh masukan dan keluaran, sehingga orientasi bukan tertuju hanya pada keluaran dan masukan saja namun pada keduanya. Konsep produktivitas adalah lebih luas dari konsep yang hanya berorientasi pada Koefisiensi Oslo (1984) termaktum defenisi umum produktifitas semesta, yaitu

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan produktivitas organsiasi merupakan tantangan yang jauh lebih besar daripada meningkatkan produktivitas pekerja.

Pada dasarnya produktivasi mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi perusahaan yang sedang membangun mutlak diperluakn menjawab berbagai tantangan pembangunan yang bersifat ekonomis maupun yang non ekonomis. Tanntangan ekonomis seperti masalah permodalan yang sulit, langkanya sumber daya manusia yang terampil, rendahnya teknologi yang dikuasai, harus dapat diatasi dengan sikap mental yang optimis sehingga setiap insan pembangunan akan terus mencari berbagai metode dan sistem untuk mengatasi masalahnya. Sedangkan tantangan yang sifatnya non ekonomis lebih banyak berkaitan pada sikap dan kebijakan pemerintah, sikap budaya perusahaan, faktor keamanan dan ketertiban secara tekad bersama semua lapisan masyarakat untuk menciptakan kemajuan.

Produktivitas memiliki dua dimensi utama yaitu dimensi efektifitas dan efisiensi (Umar, 1997:9). Dimensi efektifitas mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi



**Gambar 1.**  
**Keterkaitan antara Efisiensi, Efektifitas,**  
**Kualitas dan Produktifitas**  
**Sumber: Burke, 2005**

efisiensi adalah berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya yaitu apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Rumus produktivitas adalah perbandingan antara efektifitas menghasilkan output dan efisiensi menggunakan input, yang dapat dijelaskan dalam Gambar 1.

Terlihat bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya pekerja yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Pekerja dianggap sebagai sumber inspirasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang mendorong efektifitas dan efisiensi perusahaan. Laura Ford dan Kondrasuk (2002), menyatakan:

*“Productivity increases are not something easily obtained for the long run, but certainly are achievable goal in the right mix structural changes, reward strategies and comitment to constant improvement”*: (Peningkatan produktivitas bukanlah sesuatu yang diperoleh secara mudah untuk jangka panjang, namun secara pasti pencapaian tujuan tersebut diperoleh degna perpaduan yang baik dari perubahan struktur, sytem apresiasi dan komitmen yang terus menerus ditingkatkan)



Untuk kondisi normal jangka panjang yang paling sehat adalah mengandalkan peningkatan rasio produktivitas untuk mencapai rasio laba yang sehat sehingga perusahaan akan tetap survive dibandingkan mengandalkan kebijakan *price recovery* yang artinya perusahaan dengan cepat menggeserkan kenaikan harga masukan ke harga keluaran. Pendapat tersebut yang memegang peranan penting dalam program peningkatan produktivitas adalah komitmen sumber daya manusia untuk terus mengimbangkan kualitas dirinya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Mahyi (2004) mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, mendapatkan temuan sebagai berikut:

(1) motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, (2) motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (4) motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

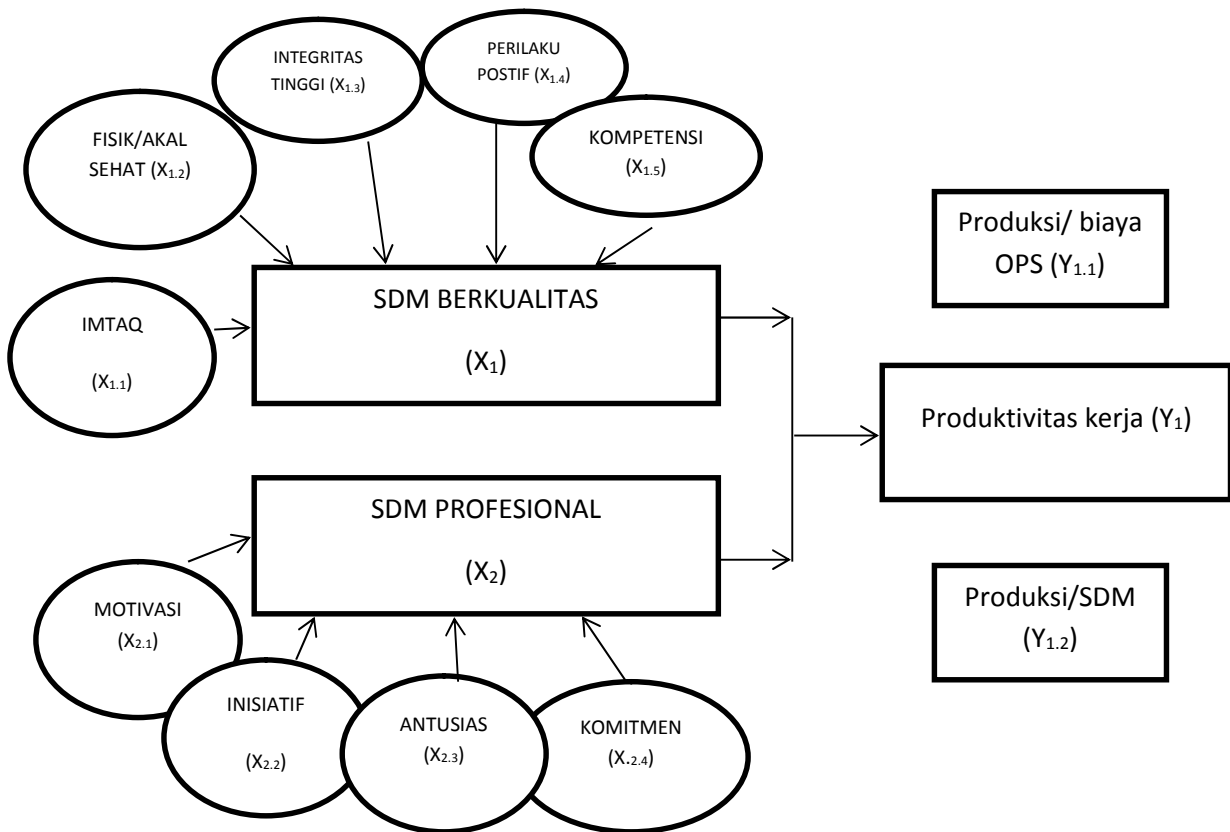
Selain itu, penelitian yang dilakukan Burke and Esen (2005) terhadap pendapat pekerja profesional (477 orang) dan non profesional (252 orang selanjutnya disebut pekerja) melalui 4 kategori data penelitian, yaitu : (1) perusahaan membutuhkan pekerja tetap hadir walaupun tidak produktif, (2) berapa banyak pekerja yang tetap hadir walaupun sakit, (3) berapa banyak pekerja yang pulang terlambat walaupun tidak ada yang dikerjakan, (4) berapa banyak pekerja yang pulang terlambat walaupun tidak produktif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempunyai implikasi negatif terhadap produktivitas, yaitu: (1) 59% pada merasa tidak mempunyai implikasi negatif terhadap produktivitas karena merasa tetap produktif, (2) 58% pekerja dan 61% profesional setuju bahwa implikasi negatif produktivitas disebabkan oleh rendahnya kemampuan manajemen,

(3) profesional secara dominan berpendapat bahwa implikasi negatif tersebut akibat kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya, (4) profesional maupun pekerja berpendapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah tenaga mitra sebagai pembantu, pelanggan yang beretikad tidak baik, kurangnya perhatian atasan dan beban pekerjaan yang tidak merata, (6) profesional berpendapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah merasa kurang kompensasi, kurang dapat mengatur waktu, suka membuang waktu, beban pekerjaan yang terlalu berat kualitas komunikasi yang rendah dan tidak mampu mengatur skala prioritas.

### **Kerangka Konseptual**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu didukung oleh dua hal yaitu SDM yang berkualitas dan profesional. Dalam penelitian ini kerangka konseptual dapat dijelaskan seperti Gambar 2:

Model di bawah menjelaskan bahwa dukungan SDM yang berkualitas dan profesional, lingkungan kerja internal perusahaan menjadi lebih kondusif, bergairah untuk berupaya secara maksimal mencapai target yang telah direncanakan, sehingga terciptalah produktivitas kerja yang tinggi akan mendorong efektifitas dan efisiensi perusahaan yang akan memberikan dampak positif pada pendiptaan keuntungan perusahaan.



**Gambar 2**

**Model Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yang didasarkan pada uraian-uraian diatas adalah:

1. Secara simultan SDM yang berkualitas dan profesional mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja para pekerja di PERTAMINA, PT.PUSRI, PT.SEMEN BATURAJA, PT.PLN, dan PTBA.
2. Secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini bersifat kausalitas, yaitu menunjukkan suatu hubungan sebab akibat yang defenitif. Peneliti akan melihat hubungan variabel yang independen yaitu SDM yang berkualitas dan SDM yang profesional dapat menyebabkan dan mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Metode yang digunakan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen adalah regresi linear berganda.

#### **Populasi dan Sampel**

Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. PERTAMINA, PT.PUSRI, PT.SEMEN BATURAJA, PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA(PLN), dan PT.BUKIT ASAM yang bertugas di Departemen Sumber Daya Manusia yang populasinya PT. Pertamina sejumlah 22 orang, PT Pusri sejumlah 29 orang, PT Semen Baturaja sejumlah 22 orang, PT PLN sejumlah 26 orang, PT BA sejumlah 29 orang. Responden meliputi tingkat kepala bagian sampai dengan pelaksana yang terbawah. Sampel yang diambil sebagai responden adalah semua populasi. Dalam penelitian ini responden diambil secara sensus karena semua populasi diambil sebagai responden.

#### **Pengukuran**

Untuk melakukan pengukuran hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, maka dilakukan pendataan pada lokasi obyek yang meliputi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pekerja yang substansinya menggali informasi yang terkait dengan variabel independen SDM Berkualitas dan SDM Profesional serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Rancangan kuesioner menggunakan skala Likert dengan tingkatan 1 sampai dengan 5, yang dikomposisikan sebagai berikut:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Ragu-ragu

4= Setuju

5= Sangat setuju

Untuk jawaban skala 1 adalah ekstrim negatif dan skala 5 adalah ekstrim positif dilengkapi dengan alasan atau penjelasan jawaban.

### **Defenisi Operasional Variabel**

Variabel yang termasuk dalam penelitian ini dibedakan dalam dua jenis, yaitu variabel independen terdiri dari Variabel SDM berkualitas ( $X_1$ ) serta variabel endogen yaitu variabel SDM Profesional ( $X_2$ ) dan Variabel Produktivitas kerja ( $Y_1$ ). Variabel SDM berkualitas ( $X_1$ ) diturunkan dalam 5 sub variabel yaitu Iman & Taqwa ( $X_{1.1}$ ), Fisik & akal sehat ( $X_{1.2}$ ), Integritas tinggi ( $X_{1.3}$ ), Perilaku positif ( $X_{1.4}$ ), Kompetensi ( $X_{1.5}$ ). Variabel SDM Profesional diturunkan menjadi 4 sub variabel yaitu Motivasi ( $X_{2.1}$ ), Inisiatif ( $X_{2.2}$ ), Antusias ( $X_{2.3}$ ), Komitmen ( $X_{2.4}$ ). variabel dependen Produktivitas kerja ( $Y_1$ ) dijabarkan sebagai Realisasi produksi per biaya operasi ( $Y_{1.1}$ ) dan Realisasi produksi per SDM ( $Y_{1.2}$ ). untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 1.

### **Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini dilakukan Uji Validitas, Uji reliabilitas dan Uji Koefesien Korelasi. Uji validitas untuk mengukur tingkat validitas dari data yang digunakan dalam penelitian, yang sumbernya dari hasil kuesioner, Uji Reliabilitas untuk mengukur akurasi dan ketelitian dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian, sedangkan Uji Koefesien Korelasi adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y_1$ )

**Tabel 1. Tabulasi Variabel Independen dan Variabel Dependen**

VARIABEL	DEFENISI	SUB VARIABEL	UKURAN
SDM Berkualitas (X <sub>1</sub> )	SDM yang mempunyai iman & taqwa yang baik, fisik akal sehat, integritas tinggi, perilaku positif, kompeten.	Iman & Taqwa (X <sub>1.1</sub> )	Ordinal
		Fisik & akal sehat (X <sub>1.2</sub> )	Ordinal
		Integritas tinggi (X <sub>1.3</sub> )	Ordinal
		Perilaku positif (X <sub>1.4</sub> )	Ordinal
		Kompetensi (X <sub>1.5</sub> )	Ordinal
SDM Profesional (X <sub>2</sub> )	SDM yang mempunyai motivasi tinggi, berinisiatif, antusias dan punya komitmen	Motivasi (X <sub>2.1</sub> )	Ordinal
		Inisiatif (X <sub>2.2</sub> )	Ordinal
		Antusias (X <sub>2.3</sub> )	Ordinal
		Komitmen (X <sub>2.4</sub> )	Ordinal
Produktivitas kerja (Y <sub>1</sub> )	Perbandingan efektifitas menghasilkan output dan efesiensi menggunakan input	Produksi/biaya ops (Y <sub>1.1</sub> )	Rasio
		Produksi/SDM (Y <sub>1.2</sub> )	Rasio

Model analisis yang digunakan regresi linear berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y= produktivitas kerja

b<sub>0</sub> = nilai konstanta

b<sub>1</sub> = koefesien regresi SDM berkualitas

X<sub>1</sub> = SDM berkualitas

b<sub>2</sub> = koefesien regresi SDM profesional

X<sub>2</sub> = SDM profesional

e = Faktor Kesalahan (error)

#### IV. PEMBAHASAN

##### Korelasi Antara Variabel Independen: SDM Berkualitas Dengan SDM Profesional

Hasil uji Korelasi antara SDM berkualitas dengan SDM profesional dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil uji menemukan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat dan positif, antara SDM berkualitas dan SDM Profesional menjadi pengamatan dalam penelitian ini dengan nilai signifikansi antara 0,000 dan 0,001 Nilai Pearson Correlation pada PT.Pertamina menunjukkan angka 0,645, pada PT. PUSRI: 0,815, PT. Bukit ASAM: 0,636, PT Semen Baturaja: 0,636, dan PT.PLN menunjukkan angka 0,672.

Dari hasil uji di atas, terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen maka ini berarti terjadi multikolinearitas antara kedua variabel tersebut. Ada beberapa pendapat tentang kasus multikolinearitas (Gujarati 1991 dan Ramanathan 1998 dalam Nurlina, 2003). Pertama, mengeluarkan variabel yang sangat berkorelasi, kedua, mengabaikan tambahan data baru, ketiga menggabungkan data time series dengan data cross section. Keempat, menurut Ramanathan, jika perhatian analisis pada *forecasting* (peramalan) bukan kepada individual *coefficient* maka peramalan multikolinearitas boleh diabaikan. Pendapat Ramanathan ini sangat tepat dengan tujuan dari analisis pada penelitian ini.

Tabel 2

##### Korelasi Antara SDM berkualitas dengan SDM Profesional

SDM Berkualitas/ SDM Profesional	SDM Berkualitas				
	PT. Pertamina	PT.Pusri	PT.BA	PT. Semen Baturaja	PT. PLN
SDM Profesional Pearson Correlation	.645**	.816**	.671**	.636**	.672**
Sig (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000
N	22	29	29	22	26

Sumber: hasil pengolahan data penelitian lapangan, 2007

##### Korelasi Antara Sumber Daya Manusia Berkualitas Dengan Produktivitas Kerja

Hasil korelasi antara SDM berkualitas dengan produktivitas kerja dipaparkan pada Tabel 3. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara SDM berkualitas dan produktivitas kerja pada kasus PT.PUSRI, PT.B.A, PT. Semen Baturaja dan PT PLN. Nilai Pearson Correlation dari masing-masing adalah PT.Pusri:0,729, PT.B.A: 0,733, PT. Semen Baturaja: 0,702

dan PT PLN: 0,729 dengan tingkat signifikan masing-masing 0,000 dan positif. Hal ini menunjukkan variabel SDM berkualitas benar-benar berhubungan secara nyata dan signifikan dengan variabel produktivitas kerja. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pencapaian produktivitas kerjanya.

**Tabel 3**

**Korelasi Antara SDM berkualitas dengan Produktivitas kerja**

SDM Berkualitas/ Produktivitas Kerja	SDM Berkualitas				
	PT. Pertamina	PT.Pusri	PT.BA	PT. Semen Baturaja	PT. PLN
<b>Produktivitas Kerja</b>					
Pearson Correlation	.402	.729	.733	.702	.729
Sig (2-tailed)	.064	.000	.000	.001	.000
N	22	29	29	22	26

Sumber: hasil pengolahan data penelitian lapangan, 2007

Berbeda dengan keempat PT yang di atas, temuan pada PT.Pertamina menunjukkan bahwa korelasi antara SDM Berkualitas dan Produktivitas Kerja di PT Pertamina tidak signifikan (sig= 0,064). Hal ini menunjukkan bahwa variabel SDM berkualitas tidak berhubungan secara nyata dan signifikan dengan variabel produktivitas kerja.

Mencermati hasil yang berbeda antara PT. Pertamina di satu pihak dan PT. Pusri, PT. BA, PT. Semen Baturaja, dan PT.PLN di lain pihak, timbul pertanyaan mengapa hubungan antara SDM berkualitas dan produktivitas kerja di PT. Pertamina tidak signifikan. Menurut pakar Magister (1997:34-35) dan Armstrong (2003:408) bahwa kualitas dan profesionalisme adalah kelengkapan kemampuan seseorang meraih tingkat keunggulan dari kinerjanya bukan sekedar kepuasan saja. Para ahli tersebut juga menjelaskan baik kualitas dan profesionalisme yang dimiliki seseorang bukanlah ilmu yang dapat diajarkan secara formal, akan tetapi lebih banyak dipelajari dan dikuasai melalui perjalanan pengalaman atau pelatihan diri.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas dapatlah dijelaskan bahwa karyawan PT.Pertamina (Persero) dan PT.Pusri (Persero) tidak semata-mata mengandalkan kualitas dan profesionalisme akan tetapi ada faktor lainnya seperti peralatan proses produksi yang canggih, sistem kerja yang jelas, komitmen perusahaan dengan karyawan sangat kuat dan lain-lain. Sebaliknya pada



PT.Bukit Asam (Persero), PT. Semen Baturaja (Persero), dan PT.PLN (Persero) kualitas dan profesionalisme karyawan dalam berkerja lebih ditekankan sehingga pengalaman kerja karyawannya lebih diperhatikan dan pelatihan-pelahtihan banyak diberikan.

Untuk kasus yang signifikan, Umar (1997) menyatakan bahwa secara teoristis tingkat produktivitas ditentukan oleh dua dimensi yaitu efektifitas dan efesiensi. Untuk mewujudkan efektifitas keluaran yang tinggi dibutuhkan efektifitas kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dengan lingkup kerjanya, teknologi, sistem informasi dan manajemen yang didukung oleh integritas pribadi yang tinggi sehingga mampu bekerja secara efisien. Variabel kompetensi dan integritas merupakan komponen utama dari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi sumber daya manusia yang berkualitas menjadi relevan.

### **Korelasi Antara SDM Profesional Dengan Produktivitas Kerja**

Hasil uji korelasi antara SDM Profesional dan Produktivitas kerja menunjukkan kondisi sebagai berikut (lihat Tabel 4). Pertama, ditemukan korelasi yang tidak signifikan antara SDM Profesional dan Produktivitas kerja di PT.Pertamina dan PT Pusri dengan nilai signifikansi masing-masing 0,064 dan 0,052. Sementara korelasi antara SDM Profesional dan Produktivitas kerja untuk PT.BA dan PT. Semen Baturaja dan PT.PLN, signifikan ( $\text{sig}=0,000$ ). Ini berarti jika di PT.Ba dan PT. Semen Baturaja dan PT.PLN Keprofesionalan seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka sebaliknya tidak terjadi di PT. Pertamina dan PT.Pusri. Di kedua PT yang disebut terakhir ini menunjukkan variabel SDM profesional tidak berhubungan secara nyata dan signifikan dengan variabel produktivitas kerja.

**Tabel 4**

#### **Korelasi Antara SDM Profesional dengan Produktivitas kerja**

<b>Produktivitas kerja/ SDM Profesional</b>	<b>SDM Profesional</b>				
	<b>PT. Pertamina</b>	<b>PT.Pusri</b>	<b>PT.BA</b>	<b>PT. Semen Baturaja</b>	<b>PT. PLN</b>
<b>Produktivitas Kerja</b>					
Pearson Correlation	.402	.365	.733	.702	.729
Sig (2-tailed)	.064	.052	.000	.001	.000
N	22	29	29	22	26

Sumber: hasil pengolahan data penelitian lapangan, 2007

Muncul pertanyaan, mengapa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara SDM profesional dengan produktivitas kerja pada PT.Pertamina dan PT.Pusri. secara teoritis, Zanger (2002) menyatakan bahwa kemunduran motivasi dan komitmen pekerja dalam melaksanakan pekerjaan merupakan penyebab utama terjadinya perlambatan produktivitas kerja, variabel motivasi dan komitmen merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi profesionalisme seseorang sehingga sangat relevan bila profesionalisme mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja.

### **Korelasi Antara Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Profesional Dengan Produktivitas Kerja**

Hasil perhitungan korelasi antara sumber daya manusia berkualitas dan profesional dengan produktivitas kerja dapat disimak pada Tabel 5. Sama seperti hasil yang diperoleh pada analisa sebelumnya, bahwa korelasi antara SDM berkualitas dan SDM Profesional terhadap Produktivitas kerja di PT.Pertamina dan PT.Pusri tidak signifikan.

**Tabel 5**

#### **Korelasi Antara SDM Berkualitas, SDM Profesional dengan Produktivitas kerja**

<b>SDM Berkualitas dan profesional/ Produktivitas kerja</b>	<b>SDM Berkualitas dan Profesional</b>				
	<b>PT. Pertamina</b>	<b>PT.Pusri</b>	<b>PT.BA</b>	<b>PT. Semen Baturaja</b>	<b>PT. PLN</b>
<b>Produktivitas kerja</b>					
Pearson Correlation	.402	.365	.733	.702	.729
Sig (2-tailed)	.064	.052	.000	.001	.000
N	22	29	29	22	26

Sumber: hasil pengolahan data penelitian lapangan, 2007

Keeratan koeransi terjadi hanya pada PT.BA, PT.Semen Baturaja dan PT.PLN; dengan keeratan yang cukup tinggi dan hubungannya sangat signifikan.

### **Hubungan antara SDM berkualitas dan Profesional terhadap Produktivitas kerja**

Hasil penelitian antara variabel independen dengan variabel dependen pada setiap perusahaan adalah sebagai berikut (Tabel 6). Untuk kasus PT.Pertamina dan PT.Pusri nilai signifikansi masing-masing adalah 0,088 dan 0,090, menunjukkan bahwa hubungan antara SDM berkualitas dan profesional terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Ini berarti kedua variabel independen ini

tidak berpengaruh nyata pada produktifitas kerja. Hal ini dapat pula diamati dari nilai signifikansi masing-masing variabel independenn tersebut (sig SDM berkualitas = 0,486 dan SDM profesional =0,225).

Berbeda dengan temuan pada PT.Pertamina dan PT.Pusri, hubungan antara variabel independen dan dependen pada PT BA, PT Semen Baturaja dan PT.PLN signifikan, baik secara bersama-sama maupun secara individual. Nilai R-square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi menunjukkan variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh kualitas SDM dan SDM yang profesional, pada PT.BA 75%, PT.Semen Baturaja: 62%, PT.PLN: 66%

**Tabel 6**

**Deskripsi Statistik Hasil Regresi pengaruh SDM Berkualitias, SDM Profesional Terhadap Produktivitas Kerja**

Perusahaan	keterangan	Koef Beta	t-value	Sig.	R square	F-test	Sig.
Pt. Pertamina	Constant	5.148	3.876	.001	.225	2.765	
	SDM Berkualitas	.028	.710	.486			
	SDM Porfesional	.057	1.254	.225			
PT. Pusri	Constant	6.113	3.245	.003	.169	2.650	.090
	SDM Berkualitas	.132	2.050	.051			
	SDM Porfesional	-.107	-1.063	.298			
PT. BA	Constant	.014	.013	.989	.748	38.497	.000
	SDM Berkualitas	.070	2.394	0.24			
	SDM Porfesional	.171	4.650	.000			
PT. Semen Baturaja	Constant	-.423	-.254	.802	.618	15.362	.000
	SDM Berkualitas	.108	2.239	.037			
	SDM Porfesional	.134	2.491	.022			
PT. PLN	Constant	-.875	-.644	.526	.658	22.093	.000
	SDM Berkualitas	.112	2.468	.021			
	SDM Porfesional	.134	2.912	.008			

Sumber: hasil pengolahan data penelitian lapangan, 2007

Dari Tabel 6 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada PT.Pertamina (Persero) dan PT.Pusri (Persero) secara parsial pengaruh SDM berkualitas dan profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan PT.Bukit Asam (Persero), PT. Semen Baturaja (Persero) dan PT.PLN (Persero) SDM yang berkualitas dan profesional mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil ini dimungkinkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT.Pertamina dan PT.Pusri tidak hanya disebabkan oleh faktor profesionalisme dan kualitas tetapi lebih disebabkan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel SDM berkualitas dan SDM profesional secara parsial mempengaruhi variabel produktivitas kerja di PT.BA, PT.Semen Baturaja dan PT.PLN, sedangkan pada PT. Pertamina dan PT.Pusri tidak berpengaruh secara signifikan. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh banyak faktor lain yang mempengaruhi tetapi tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Program pemberdayaan sumber daya manusia sebagai *intangibile* aset harus dikelola secara terstruktur dan terukur di PT Pertamina, PT Pusri, PT.BA, PT Semen Baturaja dan PT PLN guna mewujudkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan profesional dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya sampel dibedakan berbagai level dan berbagai departemen dalam perusahaan tidak hanya pada departemen SDM.
3. Untuk menambah wacana dalam pengembangan ilmu pengetahuan, maka hasil penelitian ini yang terkait dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dapat dikembangkan lebih lanjut dengan melakukan penelitian serupa pada lingkup badan usaha milik negara dari berbagai jenis, sehingga pendapat yang timbul dari penelitian ini dapat berlaku secara umum dan tidak hanya pada kelima badan usaha milik negara tersebut diatas.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agutian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual*, penerbit Arga, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2003. *Mengelola Karyawan*, Seri The Art of HRD, Alih bahasa: Ramelan dan Dwi Prabaningtyas. 2003. Jakarta: Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dale, Margaret, 2003. *Meningkatkan Keterampilan Manajemen*, Seri the Art of HRD, Alih bahasa: Ramelan, 2003. Jakarta: Penerbit Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, gary. 2003. *Human Resource Management*. Person Education, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Laura Ford, SPHR and Jack Kondrasuk, Phd, SPHR, 2002. *The Quest for productivity: A look at "The New Organization"*, Soceity for Human Resource Management Departmen 1800 Duke Street, Alexandria, Virginia 22314 USA.
- Malyi, M. Dahlan. 2004. *Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karaywan PT.Bank Negara Indonesia (persero) Tbk di Sumatera Selatan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, tidak dipublikasi,
- Maister, David H.1997. *True Professionalism*, The Free Press, A Division of Simon & Schuster Inc, Alih Bahasa Bern Hidayat, 1998, Penerbit PT. Gramedia Pustaka.
- Nurlina Tarmizi, 2003. "Pemberdayaan Ekonomi Keluarga Melalui Agiahn Masa Pekerja Keluarga Wanita: Kajian kes Provinsi Sumatera Selatan Indonesia". *Tesis*, Program Doktor Falsafah, Uninversitas Kebangsaan malaysia.
- Research Compendium, 2003. *The Information Work Productivity Prime*, *journal Information work productivity council*.
- Schuler, Randall & Susan Jackson, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih BahasaNurdin Obari, Dwi Kartini Yahya, Edisi Keenam, Jilid satu, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.
- Schmidt, Terri A, MD, MS and Adams James G, MD. 1998. *Professionalism and Ethics*, *Journal Society for Academic Emergency Medecine*, 901 N. Washington Avानue lansig, Michigan 489006-5137.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, cetakan keempat: Desember 2000, Jakarta: penerbit PT Bumi Aksara.

Timpe, A Dale, 1992. *Produktivitas*, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa: Dimas Samudra Rum, Soesanto Boedirdaemo, cetakan kelima: Mei 2002, jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.

Umar, Husein. 1997. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cetakan keenam: Mei 2004, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.