

Mengupas Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja di Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Skala Nasional

Dea Aprizanti¹ Gina Sukma Putri² Qhoriatul Nanda Wiyah³ Joni Hendra K⁴
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau,
Indonesia^{1,2,3,4}

Email: deaaprizanti14@gmail.com¹ ginasukmaputry@gmail.com² nandawiya82@gmail.com³
joni_hendra77@yahoo.co.id⁴

Abstrak

Studi ini berfokus pada analisis faktor-faktor penentu yang berdampak pada performa pegawai di Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional. Performa pegawai adalah elemen krusial untuk suksesnya sebuah perusahaan, khususnya di sektor perdagangan berjangka komoditi yang dinamis dan kompetitif. Topik ini dipilih untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa pegawai dan memberikan saran praktis bagi perusahaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap performa pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan performa pegawai melalui upaya meningkatkan motivasi, program pelatihan yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penentu seperti motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan performa pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada sukses perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi keberhasilan sebuah perusahaan, terutama dalam industri perdagangan berjangka komoditi yang dinamis dan kompetitif (Lie, 2018). Perusahaan Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional, seperti PT BESTPROFIT FUTURES di Bandung, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar. Isu-isu yang terkait dengan kinerja karyawan meliputi tingkat motivasi karyawan, program pelatihan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kajian ini menjadi esensial untuk diselenggarakan karena produktivitas tenaga kerja yang tinggi mampu meningkatkan efisiensi operasional, menyediakan layanan yang lebih memuaskan bagi konsumen, dan mendorong daya saing perusahaan di ranah perdagangan berjangka komoditi. Dengan memahami faktor-faktor penentu yang memengaruhi kinerja para pekerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis guna memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mewujudkan sasaran bisnis yang diidamkan. (Wijayanto, 2011).

Penelitian ini dilakukan pada PT BESTPROFIT FUTURES, sebuah perusahaan perdagangan berjangka komoditi nasional yang berlokasi di Bandung. Perusahaan ini dipilih

karena merupakan salah satu pemain utama di industri perdagangan berjangka komoditi di Indonesia dan memiliki karyawan yang beragam latar belakang dan pengalaman. Studi ini berfokus untuk mengurai faktor-faktor penentu yang mempengaruhi efisiensi tenaga kerja di PT BESTPROFIT FUTURES dan memberikan saran praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan performa para pekerja. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merencanakan langkah-langkah strategis untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mencapai keunggulan kompetitif di sektor perdagangan berjangka komoditi.

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja para pekerja dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkannya. Beberapa isu krusial terkait kinerja karyawan yang dihadapi perusahaan meliputi rendahnya motivasi karyawan, kurangnya program pelatihan yang efektif, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta sistem kompensasi yang kurang kompetitif. Faktor-faktor ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat retensi karyawan, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT BESTPROFIT FUTURES, sebagai salah satu perusahaan perdagangan berjangka komoditi ternama di Kota Bandung, menyadari urgensi untuk mempertahankan produktivitas tenaga kerja yang optimal guna memelihara keunggulan kompetitifnya di ranah pasar. Dengan menyelenggarakan kajian ini, perusahaan berharap dapat mengidentifikasi faktor-faktor penentu yang memengaruhi kinerja para pekerja dan mengambil langkah-langkah tepat untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara menyeluruh. Hasil dari kajian ini diharapkan bisa memberikan wawasan berarti bagi PT BESTPROFIT FUTURES dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang efektif untuk memaksimalkan potensi para pekerja. Selain itu, temuan riset ini juga dapat menjadi referensi untuk perusahaan lain dalam industri sejenis untuk mendongkrak kinerja tenaga kerjanya.

Tinjauan Teoritis

Efisiensi tenaga kerja ialah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diraih oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performa yang luar biasa menjadi faktor kunci bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Efisiensi para pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. (Mangkunegara, 2005) Motivasi ialah pendorong atau daya penggerak yang menyebabkan orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2004). Dalam ranah produktivitas tenaga kerja, motivasi berperan penting dalam mendorong para pekerja untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mewujudkan sasaran organisasi. Teori motivasi yang relevan dengan kajian ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) dan Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) oleh Herzberg. (SEO, 2021). Pengembangan kompetensi merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk membantu para pekerja dalam meningkatkan keterampilan, wawasan, dan kapabilitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih optimal. Pengembangan kompetensi yang efektif dapat mendongkrak produktivitas tenaga kerja, meningkatkan motivasi, dan mempererat komitmen pekerja terhadap organisasi. (Naharuddin, 2013).

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengupas faktor-faktor penentu yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PT BESTPROFIT FUTURES (Tersiana, 2018). Metode kuantitatif dipilih karena peneliti ini mengumpulkan data numerik dan melakukan sebuah analisis statistik untuk menguji relasi antara variabel-variabel yang dikaji. Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek/subjek yang memiliki jumlah dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Sugiyono menyampaikan bahwa (Sugiyono., 2017), “sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Berdasarkan pengertian itu, dilakukan pemilihan sampel pada perusahaan yang memiliki data tahunan lengkap dan aspek yang diperlukan dalam studi ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil tes uji regresi linier

Dalam kajian ini, dalam melakukan analisis regresi multivariat, penulis menggunakan aplikasi statistik terkomputerisasi. Aplikasi tersebut dipakai untuk mengelola sebuah data, baik parametrik maupun nonparametrik, seperti yang akan ditunjukkan pada penjelasan dibawah ini.

Tabel 1. Regresi Linier

Variabel independet

Variable				Sig T	Keterangan
	B	Beta	T _{hitung}		
(constant)	7,676				
Disiplin kerja	0,256	0,249			Signifikan
Motivasi kerja	0,407	0,139	2,689	0,008	Signifikan
F hitung	10,992		3,444	0,001	
Sig F	0,000		.		
R square	0,168		-		

Hasil Uji T

Uji Signifikansi Individual Uji statistik ini dengan prinsipnya bertujuan untuk mengemukakan seberapa jauh akibat satu variabel independen secara individual pada penjelasan variabel dependen. Dengan memanfaatkan aplikasi analisis data, pengujian dilaksanakan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel

n = Jumlah sampel

t = Nilai statistik uji

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1. Hipotesis nol diterima apabila nilai statistik uji berada dalam rentang nilai kritis
2. Hipotesis nol ditolak apabila nilai statistik uji berada di luar rentang nilai kritis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, artinya motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada PT BESTPROFIT FUTURES.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BESTPROFIT FUTURES.

nilai t hitung pada setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t tabel untuk menentukan apakah variabel itu mempunyai dampak signifikan atau tidak pada kinerja karyawan pada PT BESTPROFIT FUTURES.

Uji hasil Determinasi (R^2)

Metrik ini digunakan untuk menemukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengkuadratkan koefisien yang didapatkan. pada penerapannya, koefisien determinasi ini tulis dalam format persentase (%). Untuk memahami sejauh mana kontribusi atau persentase faktor-faktor seperti disiplin dan motivasi pada efisiensi tenaga kerja, hal tersebut dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasia

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.874	1,29854

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel hasil analisis, bisa dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) adalah 0,938 atau 93,8%, dimana menunjukkan relasi yang sangat kuat pada efisiensi tenaga kerja dan variabel-variabel independen, yaitu motivasi, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,880 atau 88%, yang menunjukkan bahwa 88% variasi dari efisiensi tenaga kerja di PT BESTPROFIT FUTURES dapat dijelaskan oleh faktor motivasi, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Selain itu sisanya 12% ditunjukkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Nilai adjusted koefisien determinasi yaitu 0,874 atau 87,4% mengindikasikan bahwa 87,4% variasi produktivitas tenaga kerja pada PT BESTPROFIT FUTURES dapat dijelaskan oleh faktor motivasi, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi setelah mempertimbangkan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel. Sementara itu, 12,6% variasi produktivitas tenaga kerja ditunjukkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesalahan standar estimasi (standar deviasi) dalam studi ini ialah sebesar 1,29584, yang menunjukkan bahwa semakin kecil nilai STD, model regresi semakin efektif jika meramalkan performa pegawai di PT BESTPROFIT FUTURES.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh baik dan signifikan pada efisiensi tenaga kerja di PT BESTPROFIT FUTURES. Hasil uji signifikansi individual memaparkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan pada meningkatkan efisiensi tenaga kerja di perusahaan tersebut. makin tinggi tingkat disiplin kerja pada para pekerja, pasti efisiensi mereka juga akan semakin meningkat. Selain itu, hasil uji tersebut juga mengonfirmasi peran penting motivasi dalam mendorong peningkatan efisiensi tenaga kerja. Motivasi yang kuat akan mendorong para pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih hasil yang maksimal. uji signifikansi simultan menegaskan bahwa kombinasi disiplin kerja dengan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan pada efisiensi tenaga kerja di PT BESTPROFIT FUTURES. Kedua faktor tersebut saling memperkuat dan berkontribusi dalam meningkatkan hasil kerja para pekerja di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Lie, T. F. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora* 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Naharuddin, N. M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78. .
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tersiana, A. (2018). *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Wijayanto, A. H. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 1-9.