

Efek Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja

(Studi Pada PT. Telkom Indonesia Medan)

Effects of HR Quality on Work Productivity through Job Satisfaction

(Study at PT. Telkom Indonesia Medan)

Riri Rosalina Panjaitan¹⁾*

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan , Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia Medan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja di PT. Telkom Indonesia Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Medan sebanyak 375 orang, pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 194 responden. Sumber data menggunakan data primer, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis jalur, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Medan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract

This research was done in PT. Telkom Indonesia Medan which was engaged in telecommunications. The aim of this research was to determine the effected of the quality of human resources toward work productivity through job satisfaction in PT. Telkom Indonesia Medan. The population were employees who worked in PT. Telkom Indonesia Medan as many as 375 people, sampling using the Slovin formula so that the sample size were 194 respondents. The data source used primary data, while the data collection technique was questionnaire. Data analysis techniques used validity and reliability tests, path analysis test, classical assumption test and hypothesis testing. Based on the research results, it showed that partially the quality of human resources had an effect on job satisfaction, the quality of human resources had significant effected toward on work productivity and job satisfaction has significant effected toward on work productivity. Simultaneously, the quality of human resources and job satisfaction together have significant effected toward work productivity. Job satisfaction mediates the influenced of the quality of human resources on employee work productivity at PT. Telkom Indonesia Medan.

Keywords: Quality of Human Resources, Job Satisfaction, Work Productivity.

*E-mail: ririrosalina08@gmail.com

ISSN 2746-6396 (Online)

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia didalamnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas SDM di suatu perusahaan seperti halnya produktivitas. Mafra (2017:12), menjelaskan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dan efektivitas produktif. Menurut Hartatik (2014:208), konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:341), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya. Sementara itu, menurut Widodo (2015:219), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk masukan (*input*).

Faktor lain yang tak kalah penting dalam membangun kualitas SDM dalam sebuah perusahaan adalah produktivitas kerja karyawannya. Saprudin dan Koeswardhana (2018:16), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Priansa (2014:291), kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan. Sutrisno (2010:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya.

Sementara itu kualitas SDM yang baik dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan oleh perusahaan. Sedarmayanti (2017:201), menjelaskan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai unggul dalam kinerjanya. Widodo (2015:202), menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah sebagai upaya untuk mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya individu memperbaiki caranya dalam melaksanakan pekerjaan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

PT. Telkom Indonesia Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang telekomunikasi. PT. Telkom Indonesia Medan beralamat di JL. Prof. HM. Yamin SH No.13 Medan. Berdasarkan informasi yang berhasil diperoleh, diketahui bahwa produktivitas karyawan yang buruk ketika melakukan tugasnya dilapangan dikarenakan rendahnya pengetahuan dan pemahaman karyawan tersebut dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang produktivitas kerjanya masih rendah ini juga dikarenakan kurangnya kepedulian dari pimpinan dalam memberikan perhatian pada karyawan dalam bentuk pengembangan SDM melalui pelatihan maupun sosialisasi secara rutin kepada karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang masih belum maksimal dikarenakan kurangnya dukungan dari SDM yang berkualitas serta masih ada ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan sehingga dapat menghambat pelaksanaan tugas.

Ananda dkk (2019:104), menjelaskan bahwa Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Sementara itu Fuad dkk (2017:1654), menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Sinambela (2016:302), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal), dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari kualitas SDM terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Medan yang beralamat di JL. Prof. HM. Yamin SH No.13 Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2020. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Medan pada tahun 2020 sebanyak 375 orang. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek lapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin yang dapat disajikan perhitungan pengambilan sampel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad n = \frac{375}{1 + 375 (0,05)^2} \quad n = \frac{375}{1,94} \quad n = 193,55 \text{ dibulatkan menjadi } 194 \text{ responden.}$$

Dari perhitungan rumus Slovin di atas jumlah sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 194 responden.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji Sobel Test untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan, terdiri dari: Uji Validitas dan Reliabilitas; Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas; Uji Kelayakan: Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, Uji t; Uji *Analysis Path* (Jalur)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^a	N	194
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18257593
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.031
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.829

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,829, sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi $0,829 > 0,05$ sehingga model regresi dapat disimpulkan nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

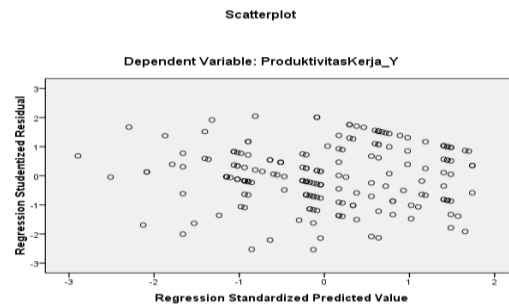
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Kualitas SDM (X)	0,802	1,427
Kepuasan Kerja (Z)	0,802	1,427

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa variabel kualitas SDM dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga

dapat disimpulkan bahwa antar variabel kualitas SDM dan kepuasan kerja menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi Scatterplot menyebar secara tidak merata pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola atau gelombang yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

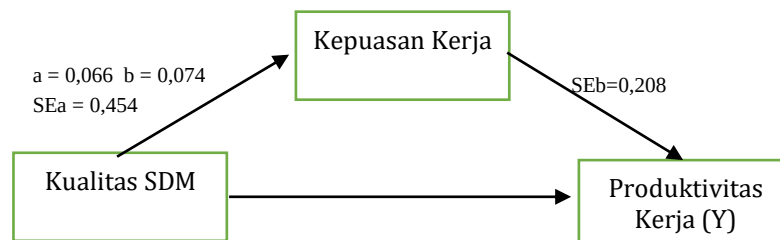
Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,139	1,981			5,623	,000
Kualitas SDM	,615	,072	,576		8,553	,000
Kepuasan Kerja	-.061	,071	-.058		-.860	,391

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 11,139 + 0,615X_1 - 0,061X_2$.

Analisis Jalur



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Nilai koefisien a = 0,066
 Nilai koefisien b = 0,074
 SE_a = 0,454
 SE_b = 0,208

Berdasarkan nilai koefisien regresi di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil uji Sobel Test sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.066	Sobel Test:	0.13457307	0.8929494
b	0.074	Aroian test:	0.10116596	0.9614954
Sa	0.454	Goodman test:	0.03472453	0.2332496
Sb	0.208	Reset all	Calculate	

Dari hasil perhitungan uji Sobel Test diperoleh nilai $p\text{-value} > 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan, sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H₄ diterima.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 5 Hasil Uji Parsial I

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		8,238	,000
Kualitas SDM	,445	6,882	,000

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 194$ dan nilai $df = n - k = 194 - 2 = 192$ sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1,652$ pada signifikan 0,05. Sedangkan untuk kualitas SDM mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} = 6,885$ pada signifikan 0,000.

2. Uji Parsial Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6 Hasil Uji Parsial II

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		6,034	,000
Kualitas SDM	,550	9,129	,000

Berdasarkan Tabel 6 bahwa kualitas SDM mempunyai nilai koefisien $t_{\text{hitung}} = 9,129$ pada signifikan 0.000.

3. Uji Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 7 Hasil Uji Parsial III

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)		10,358	,000
Kepuasan Kerja	,198	2,804	,006

Berdasarkan Tabel 7 bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien $t_{\text{hitung}} = 2,804$ pada signifikan 0.006.

4. Uji Simultan

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,211	2	202,105	41,987	,000 ^a
	Residual	919,382	191	4,814		
	Total	1323,593	103			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian simultan diperoleh nilai koefisien $F_{\text{hitung}} = 41,987$ pada signifikan 0,000. Sementara itu. jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 194$ dimana $df (1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df (2) = n - k = 194 - 3 = 191$ diperoleh nilai koefisien $F_{\text{tabel}} = 3,04$ pada signifikan 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553	,305	,298	2,19397

Berdasarkan Tabel 9 di peroleh nilai koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,553, ini menunjukkan bahwa kualitas SDM dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang cukup dengan produktivitas kerja karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Medan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom

Indonesia Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial yang diperoleh menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,885 > 1,652$ pada signifikan $0.000 < 0,05$).

2. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Telkom Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial yang diperoleh menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $9,129 > 1,652$ pada signifikan $0.000 < 0,05$).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Telkom Indonesia Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari pengujian parsial yang diperoleh menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,804 > 1,652$ pada signifikan $0.006 < 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu: Secara parsial kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Medan. Secara simultan, kualitas SDM dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Medan. Kualitas SDM dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang cukup terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Medan. Besarnya persentase produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kualitas SDM dan kepuasan kerja karyawan sebesar 30,5%, dan sisanya 69,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak diteliti Untuk masa mendatang, pimpinan sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawan dalam bentuk pengembangan SDM melalui pelatihan maupun sosialisasi secara rutin kepada karyawan di perusahaan, dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang lebih optimal melalui pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan. Bagi karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan secara berturut-turut maka perlu segera dicarikan solusi dan penyelesaian yang tepat dan cepat sehingga tidak berkepanjangan dan berdampak buruk pada karyawan lainnya. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan utama untuk memperoleh laba sesuai yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F.R., Junaidi., Lubis, Y., dan Syafuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *AGRICA (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*. Vol.12. No.2. Oktober. ISSN: 1979-8164 (Print). ISSN: 2541-593X (Online). Hal: 103-109.
- Fuad, N., Adollfina., Trang, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugra Mega Mandiri Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5. No.2. Juni. Hal: 1653-1663. ISSN: 2303-1174.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Mafra, Nisa'Ulul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol.2.No. 2. Edisi Agustus.

ISSN: 2540-816X.

Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Saprudin., dan Koeswardhana, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol.2. No. 4. November. ISSN: 2598-8719 (online). ISSN: 2598-8700 (printed). Hal: 14-19.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.