

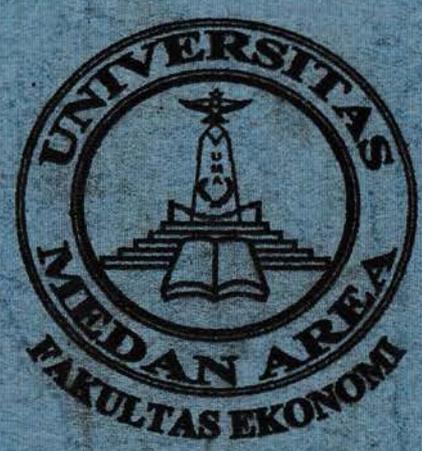


LAPORAN PENELITIAN
ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT ASURANSI HIMALAYA PELINDUNG CABANG MEDAN

Disusun oleh

YENNI FARIDA

AMRIN MULIA UTAMA



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013



LAPORAN PENELITIAN

**ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT ASURANSI HIMALAYA PELINDUNG CABANG MEDAN**

Disusun oleh

YENNI FARIDA

AMRIN MULIA UTAMA



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Setia Budi No. 79 B / Sei. Serayu No. 70 A, Telepon (061) 8225602-8214875 Medan - 20120

LEMBARAN PENGESAHAN PENELITIAN

- a. Judul Penelitian : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
- c. Kategori Penelitian : Manajemen

Susunan Penelitian

1. Nama Lengkap : Yenni Farida
NPM : 088320062
Fakultas : Ekonomi
Alamat Rumah : Asrama Bumi Asri Blok D No. 95 Medan.
2. Nama Lengkap : Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM
NIDN : 0101087402
Pangkat/Gol. : III c / Lektor
Fakultas : Ekonomi
Alamat Kantor : Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan.
Alamat Rumah : Kompl. Ray Pendopo Jl. Benteng Hilir No. 68 Deli Serdang
Jabatan : Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Alamat Peneliti

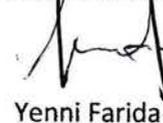
- a. Alamat Kantor : Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan.
- b. No. Telepon : 061 8225602

1. Lokasi Penelitian : PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.
2. Lama Penelitian : 4 (empat) bulan.
3. Biaya Penelitian : Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah).
4. Sumber Dana : Mandiri

Medan, 09 Januari 2013


Bidang Akademik
Yenni Farida, SE, MSI

Ketua Peneliti


Yenni Farida



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Setia Budi No. 79 B / Sei. Serayu No. 70 A, Telepon (061) 8225602-8214875 Medan - 20120

SURAT TUGAS

Nomor : / F3 / I.1.b / 2012

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dengan ini menugaskan kepada :

1. Nama Lengkap : Yenni Farida
NPM : 088320062
Fakultas : Ekonomi
Alamat Rumah : Asrama Bumi Asri Blok D No. 95 Medan.
2. Nama Lengkap : Amrin Mulia Utama Nasution, SE, MM
NIDN : 0101087402
Pangkat/Gol. : III c / Lektor
Fakultas : Ekonomi
Alamat Kantor : Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan.
Alamat Rumah : Kompl. Ray Pendopo Jl. Benteng Hilir No. 68 Deli Serdang
Jabatan : Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi PEMBERDAYAAN Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan." Dengan lama penelitian 4 (empat) bulan.

Demikian surat tugas ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.



Hery Syahril, SE, MSi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui apakah faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. populasi adalah karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan yang berjumlah sekitar 37 orang. Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah wawancara dan daftar pernyataan. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan menggunakan *Software SPSS for 17.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa Faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan dengan demikian hipotesis diterima. Program kesejahteraan karyawan yang ada diklasifikasikan berdasarkan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, kesejahteraan yang bersifat rekreatif serta kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memperhatikan pula kondisi karyawan akan pemenuhan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta waktu dan kecepatan dalam bekerja. Karyawan perlu diberikan suatu stimulus agar termotivasi meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya.

Kata Kunci : Faktor-faktor Pemberdayaan, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terhingga, penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian bersama sama dengan dosen pembimbing sebagai peneliti lainnya.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk membuat laporan penelitian yang baik, seperti kata pepatah tak ada gading yang tak retak. Oleh karena itu, dengan kerendahan dan kelapangan hati penulis akan menerima semua kritik dan saran yang sehat dan bersifat membangun dari para pembaca guna memperbaiki segala kekurangan penulisan laporan penelitian ini.

Kiranya laporan penelitian ini dapat bermamfaat bagi siapaapaun yang membacanya dan dapat dijadikan referensi bacaan.

Medan, Januari 2013

Penulis

Yenni Farida

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian dan Manfaat Pemberdayaan.....	5
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan	11
3. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya.....	12
4. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja.....	15
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.	17
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis	23

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	24
B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional	25
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	28

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Data Perusahaan	30
2. Visi dan Misi.....	32
3. Struktur Organisasi Perusahaan	32
4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	34
5. Penyajian Data Responden Penelitian	36
6. Penyajian Data Angket Responden.....	38
B. Pembahasan.....	47
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
2. Analisis Regresi Berganda.....	50
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4. Uji Hipotesis	52

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	23
2. Struktur Organisasi Struktur Organisasi PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan	33

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	24
2. Instrumen Skala Likert.....	27
3. Jenis Kelamin Responden	37
4. Usia Responden.....	37
5. Pendidikan Responden	38

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan karyawan sangat penting dalam perusahaan, dimana organisasi di masa mendatang dituntut untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan dan menciptakan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan sebagai salah satu penggerak roda perekonomian akan terus berusaha memenuhi tuntutan masyarakat untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka menciptakan sistem yang berkualitas. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan berusaha menawarkan program-program bermutu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia yang handal.

Pemberdayaan karyawan pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Karyawan yang mempunyai pandangan dan sikap tersebut mendorong untuk menjadi karyawan yang ulet dan mandiri.

Pencapaian peningkatan pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh empat faktor diantaranya (1). *Meaning* : Pemberian arti terhadap pekerjaan; (2). *Competence* : Karyawan mampu melaksanakan semua pekerjaan yang harus diselesaikan ; (3). *Self Determination* : Penentuan nasib sendiri ; (4).

Impact : Seseorang dapat mempengaruhi serta mengawasi hal-hal yang terjadi dilingkungan kerjanya.

Dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan, sehingga pimpinan dituntut untuk memiliki kesadaran terhadap distribusi kekuasaan dan wewenangnya sebagai proses kaderisasi dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia secara berkesinambungan, sehingga akan tercapai produktivitas dan kinerja optimal.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Dengan ditambah suatu disiplin kerja kepada setiap karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja yaitu sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan dalam waktu yang lebih singkat

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi**

Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan”.

B. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2005 : 55), masalah diartikan sebagai suatu kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Dengan melihat uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Apakah faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk ”Mengetahui apakah faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan”.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktek yang ada di lapangan dan

untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan sebagai masukan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perberdayaan karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian dan Manfaat Pemberdayaan

a. Pengertian Perberdayaan

Karyawan adalah aset perusahaan, tanpa karyawan operasi perusahaan tidak mungkin berjalan, maka selayaknyalah karyawan menempati prioritas utama untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pemberdayaan berarti memampukan, memberi kesempatan atau mengizinkan, yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri atau dipacu oleh orang lain. Pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Syarif Makmur (2008 : 54), mendefinisikan bahwa “pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuantujuan organisasi”.

Pemberdayaan adalah upaya untuk mendorong karyawan-karyawan memegang tanggung jawab melalui perbaikan cara bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi melalui pemberdayaan, setiap karyawan didorong untuk memiliki tanggung jawab bersama-sama pimpinan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Agus M. Hardjana (2008 : 17), dalam buku Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa “Pemberdayaan

bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya". Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintang aksi mereka.

Pemberdayaan adalah bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan cara meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah yang tidak perlu, yang merintang organisasi dalam pencapaian tujuannya. Prosedur yang berbelit-belit akan menyebabkan pekerjaan menjadi lama diselesaikannya sehingga melalui adanya pemberdayaan upaya untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih mudah.

Menurut Wibowo (2008:112) mengatakan "Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari".

Pemberdayaan bukan sekedar pemberian wewenang semata namun mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga produktivitasnya meningkat.

Dari uraian di atas maka pemberdayaan adalah suatu upaya membagi tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan kepada karyawan dengan cara menghapuskan hambatan-hambatan yang dapat memperlamban reaksi dan

merintang aksi mereka sehingga memudahkan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat Pemberdayaan

Konsep pemberdayaan lahir ketika kegiatan pendidikan dan pelatihan dirasa sudah tidak efektif lagi karena dinilai terlalu bersifat *top down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawan. Pemberdayaan adalah suatu cara pendekatan baru yang lebih bersifat *bottom up* karena menuntut karyawan lebih kreatif dan inovatif secara mandiri dengan dukungan langsung dari pemberi wewenang.

Menurut Wibowo (2008:116) ada mengapa diperlukannya pemberdayaan bagi karyawan, yaitu

- 1) Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
- 2) Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
- 3) Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
- 4) Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasinya perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Seiring dengan era globalisasi yang tidak mungkin dihindari mengakibatkan seluruh dimensi kegiatan, termasuk perusahaan harus mengikuti aturan atau bahkan harus mengimbangi adanya upaya-upaya perubahan-perubahan yang diakibatkan globalisasi. Konsep pemberdayaan adalah salah satu upaya organisasi dalam menjawab tantangan globalisasi, karena melalui pemberdayaan setiap karyawan dituntut untuk dapat berkompetisi, mengembangkan diri, dan meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Syarif Makmur (2008:50) pemberdayaan karyawan dikarenakan oleh :

- 1) Kecepatan perubahan yang semakin tinggi, turbulensi lingkungan, cepatnya respons persaingan dan akselerasi permintaan-permintaan pelanggan menuntut kecepatan dan fleksibilitas tanggapan yang sudah tidak cocok dengan cara kerja organisasi dengan model kontrol dan komando gaya lama.
- 2) Organisasi-organisasi sendiri tengah berubah.
- 3) Organisasi-organisasi menuntut kerja yang lebih lintas fungsi, kerjasama lebih terpadu di antara bidang-bidang, integrasi lebih baik dalam proses-proses jika organisasi yang bersangkutan ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelanggan.
- 4) Pemberdayaan memungkinkan bakat manajerial untuk lebih difokuskan pada tantangan-tantangan eksternal dan bukan pada problem solving internal.
- 5) Staf tidak lagi disiapkan untuk menerima sistem-sistem kontrol dan komando yang kuno itu.

Dengan demikian pemberdayaan pada masa kini sangat penting mengingat faktor eksternal sangat mempengaruhi kehidupan organisasi dan disamping itu faktor sumber daya manusia sangat penting sehingga setiap karyawan memiliki keinginan untuk berubah dan berkembang.

Pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memampukan diri karyawan dalam merencanakan dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Perwujudan pemberdayaan karyawan menyangkut dua pihak, yaitu pimpinan dan karyawan. Pimpinan bertanggung jawab untuk menjadikan karyawan berdaya, dalam arti karyawan dapat dipercaya dan diandalkan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan yang sebelumnya dilakukan pimpinan, kemudian karyawan bertanggungjawab untuk menjadikan dirinya berdaya, dalam arti dapat menumbuhkan kepercayaan diri untuk melaksanakan pengambilan keputusan yang sebelumnya tidak pernah dilakukannya. Menurut

Stewart dalam buku Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terjemahan Agus M. Hardjana (2008 : 29-31) beberapa manfaat adanya pemberdayaan:

- 1) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.
- 2) Meningkatkan kecakapan-kecakapan yang penting dan lebih luas.
- 3) Memberi kepada staf rasa berprestasi yang lebih besar dan motivasi.
- 4) Bertambahnya efektivitas organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2008 : 117) manfaat adanya pemberdayaan adalah meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakatnya secara penuh.

Banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan yang diberdayakan, salah satunya muncul percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan, kecakapan atau keterampilan karyawan muncul dan semakin menunjukkan perannya dalam organisasi dan menumbuhkan motivasi bagi karyawan sendiri dalam bekerja.

Dampak ini bukan hanya dirasakan oleh karyawan namun lebih jauh akan meningkatkan kinerja organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Sinungan (2008 : 13-14), memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti diuraikan sebagai berikut:

- 1) Mengakui harkat dan martabat manusia
- 2) Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain-termasuk manajemen-yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut.

- 3) Satu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber manusia dalam organisasi ialah penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.
- 4) Perkayaan mutu kekaryaan.

Jadi dengan demikian adanya pemberdayaan karyawan jelas banyak menguntungkan organisasi, disamping itu kecakapan-kecakapan karyawan akan berkembang meraih prestasi yang lebih besar.

Pemberdayaan akan berhasil apabila adanya dukungan dari pimpinan, sebaliknya pimpinan yang memiliki kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi maka tidak akan mungkin pada pencapaian pemberdayaan karyawan yang tepat. Menurut Wibowo (2008 : 119) Keengganan sering terjadi pula karena merasa tidak punya cukup uang, staf dan peralatan untuk melaksanakan pemberdayaan, atau merasa bahwa pemberdayaan bukan pekerjaannya dan bahkan beranggapan tidak mempunyai waktu untuk menjalankan. Keadaan diperburuk lagi apa bila terdapat perasaan bahwa serikat pekerja tidak akan mendukung usaha pemberdayaan.

Pemberdayaan akan berhasil bilamana pimpinan dan bawahan sama-sama memiliki komitmen yang kuat untuk melakukannya, pemberdayaan harus diimbangi bukan hanya non material dari lingkungan kerja tapi juga harus adanya dukungan sumber daya yang lainnya seperti uang, peralatan dan lain-lain. Tanpa adanya dukungan material dari organisasi, proses pemberdayaan tidak akan berhasil sesuai yang diharapkan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan

Indikasi ketidakberdayaan pada perusahaan tersebut, terlihat dari adanya beberapa sebagai ungkapan oleh Gasperz (2007 : 197) menyatakan bahwa karyawan akan menjadi terberdaya apabila :

- a. Pekerjaan mereka merupakan milik mereka
- b. Mereka bertanggung jawab
- c. Mereka mengetahui dimana posisi mereka
- d. Mereka memiliki pengendalian atas pekerjaan mereka

Berdasarkan uraian di atas, pemberdayaan dapat disimpulkan sebagai suatu tindakan perusahaan untuk memberikan kewenangan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi, kemampuan dan daya pekerjaan, sehingga betul-betul karyawan dapat berprestasi dengan penuh tanggung jawab dengan pengawasan yang minimal. Variabel tersebut diukur dengan (1). Rasa memiliki pekerjaan; (2). Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan ; (3). Penempatan diri terhadap pekerjaan ; (4). Mampu melaksanakan pengendalian kerja.

Pemberdayaan didefinisikan sebagai gagasan motivasional yang dijabarkan dalam empat kognisi, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Keempat kognisi ini menunjukkan orientasi terhadap peran kerja yang aktif bukan pasif.

Makna (*meaning*) adalah value dari tujuan kerja yang dinilai berkaitan dengan standar pribadi seseorang. Makna melibatkan kesesuaian tuntutan peran kerja dan kenyakinan, value dan perilaku. Kompetensi (*competence*) atau

efektivitas diri, adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan ketrampilan. Penentuan nasib sendiri (*self detremination*) adalah rasa yang dimiliki seseorang karena dia mempunyai pilihan dalam berinisiatif dan mengatur tindakan. Penentuan nasib sendiri menunjukkan otonomi dalam inisiatif dan kelangsungan proses/prilaku kerja. Dampak (*impact*) adalah sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi hasil operasi, administrasi dan strajetik ditempat kerja. Dampak adalah lawan dari ketidakberdayaan yang dialami.

3. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata produce yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2008 : 74), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang

dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007 : 80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Sedangkan Moelyono (2005 : 64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

b. Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Secara umum Muchdarsyah Sinungan (2008 : 75-77) metode pengukuran produktivitas kerja adalah membandingkan output dengan input, yaitu:

Keterangan:

$$P = \frac{O}{I}$$

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah saluran fisik produk atau jasa
2. Nilai rupiah produk atau satuan
3. Nilai tambah
4. Jumlah pekerjaan atau kerja
5. Jumlah laba kantor

Ukuran input dinyatakan dalam bentuk :

1. Jumlah waktu
2. Jumlah tenaga kerja
3. Jumlah jam kerja
4. Jumlah biaya tenaga kerja
5. Jumlah jam mesin
6. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin
7. Jumlah material
8. Jumlah seluruh biaya perusahaan.

4. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan, perbedaan, dan sebagainya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada umumnya dengan cara membandingkan antara barang yang dihasilkan dengan input yang dibutuhkan untuk menghasilkannya, atau membandingkan antara barang yang dihasilkan dengan faktor produksi. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan dalam waktu yang lebih singkat.

Untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan kesuksesan kerja diperlukan kriteria-kriteria antara lain kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan". Berdasarkan kriteria di atas, maka yang dijadikan indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini antara lain :

- Kualitas hasil kerja karyawan.
- Kuantitas hasil kerja karyawan.
- Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.



Adapun penjelasan dari masing-masing indikator tersebut antara lain :

a. Kualitas hasil kerja karyawan

Adalah kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Slamet Saksono dalam buku Administrasi Kepegawaian (2008:144) yang menyatakan bahwa “Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan”.

b. Kuantitas hasil kerja karyawan

Adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Peningkatan produktivitas yang dikaitkan dengan jumlah produksi menurut Sinungan (2008:102) diwujudkan dalam empat bentuk antara lain : 1) Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama, 2) dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak, 3) dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak, 4) dengan

menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Pengukuran kerja menurut J. Ravianto yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2002 : 455) mempunyai beberapa tujuan seperti : 1) Menentukan tingkat atau posisi suatu usaha/industri pada masa sekarang dan pada masa yang lalu, 2) menetapkan untuk sasaran di masa yang akan datang, 3) bila memungkinkan melihat posisi suatu usaha/industri terhadap usaha/industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain, 4) membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2008 : 55-58), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu (a).Faktor luar dan (b). Faktor dalam.

a. Faktor Luar (*eksternal*)

Faktor luar (*eksternal*) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (*eksternal*) dapat berupa :

1) Struktur organisasi.

Struktur organisasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Struktur organisasi yang baik dapat memberikan efisiensi kerja yang besar, tanggung jawab, kerja sama serta semangat kerja yang tinggi dan dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Gaya kepemimpinan dan motivasi.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu para atasan harus hati-hati dalam memilih gaya kepemimpinan.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka secara langsung semangat dan gairah kerja dapat dipengaruhi juga. Adapun faktor-faktor yang dapat dimaksud dalam lingkungan kerja adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan dan peralatan yang dipakai. Untuk mencapai hasil produk yang besar, sudah tentu harus didukung oleh faktor produksi yaitu peralatan yang digunakan. Peralatan yang dipakai mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan, sehingga dengan adanya peralatan-peralatan yang baik dan modern dapat menghindarkan pemborosan waktu dan tenaga serta peningkatan produktivitas kerja juga tercapai.

4) Perumahan.

Setiap karyawan menginginkan tempat istirahat yang cukup baik dan memuaskan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap perumahan ini, maka akan mempermudah untuk merangsang masing-masing karyawan untuk menaikkan prestasi kerja, karena mereka merasa aman dengan adanya jaminan hidup baru yang diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor Dalam (*internal*)

Faktor dalam (*internal*) adalah faktor yang dapat didalam diri karyawan itu sendiri dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Faktor dalam (*internal*) mencakup kepada :

1) Fisik.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sering kali kebersihan mempunyai kaitan dengan fisik orang yang melaksanakannya. Adapun fisik yang dimaksudkan adalah kesehatan. Seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan, karena masalah kesehatan ini mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu kesehatan mempengaruhi anggaran pengeluaran perusahaan untuk biaya pengobatan, oleh sebab itu adanya perhatian khusus terhadapnya. Kesehatan karyawan bisa tergantung karena fisik maupun mental karyawan yang kurang baik akan mengakibatkan sering terjadinya absen, sehingga hal ini akan mengganggu tugas-tugas pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan yang baik akan menguntungkan perusahaan sedangkan kesehatan tidak boleh dikesampingkan dari perhatian seorang pimpinan.

2) Pendidikan.

Pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja masing-masing pegawai. Umumnya pengetahuan dan tingkat kecerdasan seseorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan semakin besar pula kemungkinan seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan kejenjang yang lebih baik dan pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap mereka dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan itu lebih sedikit.

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain:

- a. Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
- b. Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung.
- c. Mengadakan education session secara berkala.
- d. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2008 : 203), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- c. Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisis kerja, iklim kerja, tujuan

- perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik adalah dengan meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antar lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan tentunya didirikan karena telah mempunyai tujuan yang akan dicapai. Pencapaian tujuan tersebut menuntut berbagai faktor yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah produktivitas karyawan yang tinggi serta terjalannya kerja sama yang baik antar berbagai pihak dalam perusahaan.

Tenaga kerja atau karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Produktif tidaknya perusahaan semata-mata tergantung pada salah satu faktor produksinya yang memegang peranan sangat penting, yaitu faktor sumber daya manusianya, dalam hal ini tenaga kerja.

Untuk meningkatkan produksi, terkadang dijumpai berbagai macam kendala. Kendala-kendala tersebut diantaranya adalah kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat berakibat hasil kerja yang dilakukan kurang

maksimal atau bahkan bisa mengakibatkan kerusakan hasil produksi. Bila hasil produksi tidak maksimal dan menurun maka bisa berdampak menurunnya produktivitas perusahaan secara total. Kendala lainnya adalah kurangnya kesediaan dari karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan, dimana karyawan yang menunjukkan keengganan bekerja akan mengakibatkan dampak yang banyak sekali, diantaranya adalah absensi, kegelisahan dalam bekerja dan lain sebagainya.

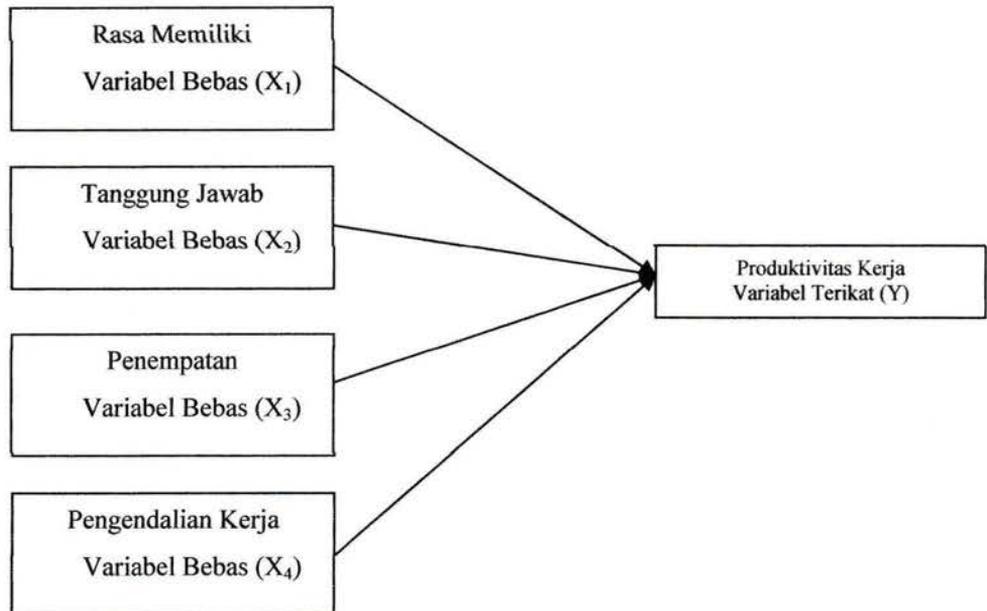
Jika pelaksanaan program kesejahteraan maksimal diharapkan produktivitas kerja pegawai pun meningkat. Program kesejahteraan yang baik adalah program yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya. Program kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan tentram kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya program kesejahteraan diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan para pegawai sehingga menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi berarti pegawai sadar dan bersedia bekerja dalam kondisi yang baik, bersungguh-sungguh dan dengan sepenuh hati melaksanakan tugas-tugasnya.

Bila hal tersebut sering terjadi akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan sendiri. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kesediaan karyawan dalam melakukan

pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberdayaan karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis membuat skema kerangka konseptual dalam gambar II.1 berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005 : 51) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian". Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No.16 D Gedung Bank Mandiri Lantai III Ruang 306. Tlp. (061) 3000 3239/ (061) 3000 3240.

3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian ini direncanakan tiga bulan mulai Juli 2012 sampai dengan September 2012, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2012				Agustus 2012				September 2012			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal												
2	Pengumpulan Data												
3	Analisis Data												
4	Peny. Skripsi dan Bimbingan Skripsi												
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2005: 72) : “populasi adalah seluruh objek yang diteliti”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan yang berjumlah sekitar 37 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan menggunakan teknik penarikan sampel metode sensus dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan yang berjumlah 37 orang dengan menggunakan teknik sampling sensus.

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Perberdayaan Karyawan sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol X

Pemberdayaan adalah suatu upaya membagi tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan kepada karyawan dengan cara menghapuskan hambatan-

hambatan yang dapat memperlamban reaksi dan merintang aksi mereka sehingga memudahkan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan.

Indikator faktor perberdayaan adalah :

a. Rasa memiliki pekerjaan (X_1)

Rasa yang dimiliki seseorang karena dia mempunyai pilihan dalam berinisiatif dan mengatur tindakan

b. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (X_2)

Kenyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan ketrampilan

c. Penempatan diri terhadap pekerjaan (X_3)

Sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi hasil operasi, administrasi dan strajetik ditempat kerja

d. Mampu melaksanakan pengendalian kerja (X_4)

Melibatkan kesesuaian tuntutan peran kerja dan keyakinan, value dan perilaku

2. Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (*Dependent*) dengan simbol Y

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Indikator produktivitas kerja adalah :

a. Kualitas hasil kerja karyawan.

b. Kuantitas hasil kerja karyawan.

c. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara kepada pihak yang terkait dalam hal ini pihak karyawan dari PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Wawancara yang dilakukan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang telah disiapkan.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Adapun yang menjadi pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.2 berikut :

Tabel III.2
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Baik	5
2.	Baik	4
3.	Cukup Baik	3
4.	Tidak Baik	2
5.	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2005 : 87)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17.00*. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable.

Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)
- X_1 = Variabel bebas (Rasa Memiliki)
- X_2 = Variabel bebas (Tanggung Jawab)
- X_3 = Variabel bebas (Penempatan)
- X_4 = Variabel bebas (Pengendalian)
- a = Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan

besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Perusahaan

PT. Asuransi Himalaya Pelindung adalah sebuah perusahaan asuransi umum yang dulu dikenal dengan nama PT. Asuransi Nirbaya Sraya. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 1983 dengan volume bisnis yang relatif tidak besar yaitu hanya menutup asuransi kendaraan bermotor dan asuransi kebakaran. Nirbaya Sraya sangat unik karena kebanyakan para pemegang polisnya adalah komunitas suku china maupun lain-lain yang berdomisili atau melakukan bisnis di daerah china town di Jakarta dan Bandung. Para pemegang polis tersebut telah bertahun-tahun berasuransi dengan perusahaan. Keselarasan dan persatuan dalam perbedaan tercermin dalam operasional perusahaan.

Asuransi kebakaran dan asuransi kendaraan bermotor ditawarkan kepada para nasabah (pemegang polis) melalui agent perorangan yang telah bekerja untuk perusahaan selama bertahun-tahun. Hampir seluruh pemegang polis adalah relasi dan kerabat dari agent tersebut. Dan setengah dari para agent tersebut bahkan sudah lanjut usia, ada yang hampir berusia 50 tahun dan ada yang lebih dari 50 tahun.

Hasil underwriting dan loss ratio perusahaan sangat bagus, tetapi karena kurangnya tenaga pengelola yang profesional dan kecilnya modal, maka perusahaan tidak dapat berkembang dengan memuaskan di masa lampau.

2. Visi dan Misi

Visi Asuransi Himalaya Pelindung adalah menjadi suatu perusahaan asuransi umum yang sukses dan kuat yang dikelola oleh tenaga-tenaga profesional dalam bisnis asuransi. Dengan kombinasi yang unik dari para pemegang saham yang dimana semuanya adalah para profesional dalam bisnis asuransi dengan pengalaman bertahun-tahun di industri asuransi tanpa memandang dari suku, agama dan ras asli mereka masing-masing. Kombinasi seperti ini adalah yang pertama dalam industri asuransi di Indonesia

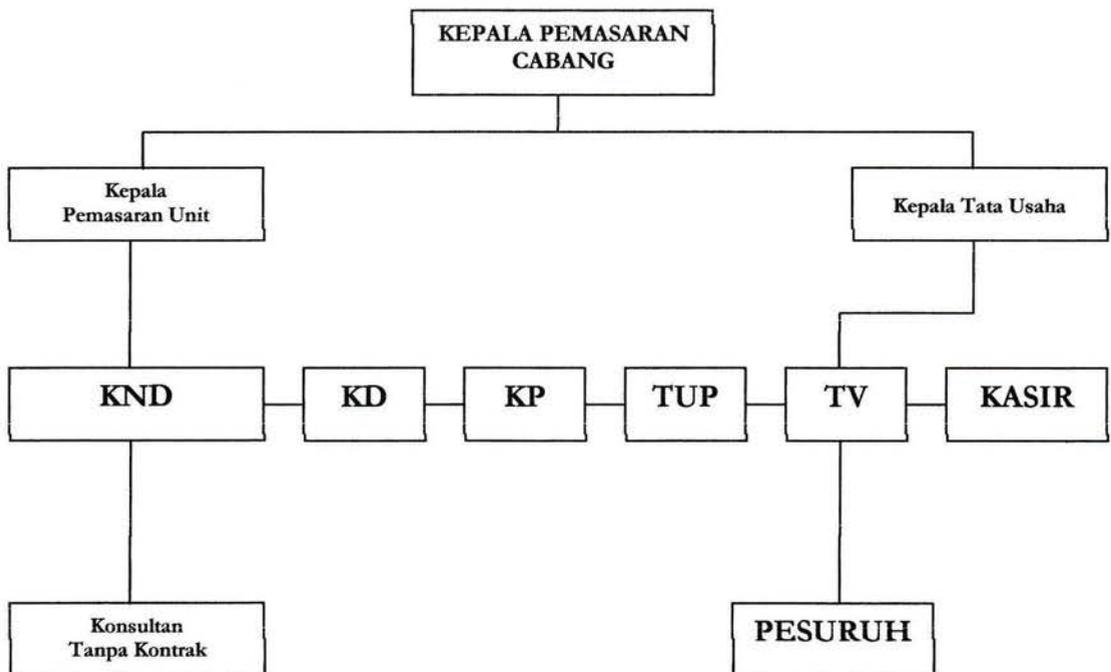
Mis Asuransi Himalaya Pelindung adalah menyediakan penutupan asuransi yang bernilai tambah dengan pelayanan yang prima untuk para pemegang polis dan stakeholder lainnya. Memaksimalkan nilai-nilai dan arti dari hubungan reasuransi dengan reasurador untuk menjaga tingkat kepercayaan, dukungan dan kepuasan mereka dengan perusahaan. Terus menerus mengadakan perbaikan atas produk pelayanan dan teknologi informasi. Berpartisipasi aktif dalam meningkatkan, memperbaiki dan mengembangkan industri asuransi Indonesia.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi bagi sebuah perusahaan adalah penting mengingat bahwa pembentukan struktur organisasi yang baik akan membantu pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tegas antara satu departemen dengan departemen yang lainnya yang diberikan oleh setiap manajemen, baik ditingkat atas maupun ditingkat menengah dan bawah.

Struktur organisasi perusahaan merupakan pencerminan dari pelaksanaan tugas dan wewenang dari setiap personil yang melaksanakan kegiatan produksi, yang akan sangat menentukan bagi kelancaran aktivitas atau kegiatan produksi. Struktur organisasi yang kaku cenderung menimbulkan keraguan bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut ini penulis sajikan bagan Struktur Organisasi PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan



Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan
Sumber : PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan

4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Dalam uraian ini akan terlihat pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

a. KPC (KEPALA PEMASARAN CABANG)

Adapun tugas-tugas dari pada Kepala Pemasaran Cabang adalah: memimpin dalam operasional didalam suatu perusahaan.

- 1) Melakukan rekruting dan seleksi.
- 2) Mengadakan pembinaandan pengembangan personil, melalui pendidikan dan latihan.
- 3) Mengawasi administrasi dan keuangan.
- 4) Mengkoordinir pelayanan kepada pemegang polis.
- 5) Melakukan kepemimpinan yang efektif dan membangun hubungan manusiawi kepada segenap aparatnya.
- 6) Mengadakan hubungan masyarakat dengan pemegang polis dan masyarakat.
- 7) Menyenggarakan pertemuan-pertemuan dengan aparat dibawahnya dan menghadiri pertemuan yang diselenggarakan atasannya.
- 8) Mengembangkan pribadi.

b. KEPALA PEMASARAN UNIT (KPU)

Kepala Tata Usaha Distrik bertugas melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mengelola unit daerah pamaran.
- 2) Merekrut pegawai baru/konsultan baru.
- 3) Sebagai seksmen senior dalam produksi.

c. KD Wilayah operasionalnya hanya dalam suatu kelurahan yang disebut stu debit.

Tugasnya :

- 1) Menjual polis kepada masyarakat.
- 2) Melayani pemegang polis dengan baik.
- 3) Menagih premi lanjutan.
- 4) Memelihara polis Apresales Service.
- 5) Mencari nasabah.

d. KND Wilayah operasionalnya tidak ditentukan atau dalam beberapa kelurahan yang tugasnya :

- 1) Menjual polis.
- 2) Sebagai tenaga produksi.

e. KTK (Konsultan Tanpa Kontrak)

Tugasnya adalah dalam taraf menjual polis untuk masa percobaan (sebelum mengikuti pendidikan untuk diangkat menjadi pegawai tetap).

f. TUP (Tata Usaha Penagihan)

Tugasnya adalah :

- 1) Melayani pemegang polis.
- 2) Membuat perincian realisasi pembayaran/pinjaman bunga tunggakan.

g. KEPALA TATA USAHA CABANG (KTUC)

Tugasnya adalah :

- 1) Membuat laporan setiap hari.
- 2) Memonitor para PKL/KD (Konsultan Depot).

- 3) Kerja sama dengan DD terutama dalam pekerjaannya.
- 4) Menceking bukti penerimaan premi (Strok Kwit)
- 5) Membuat anggaran kas setiap bulan dan laporan penghasilan karyawan

h. TATA USAHA

Tugasnya :

- 1) Mengetik surat-surat keluar atau laporan.
- 2) Memasukkan produksi dalam buku produksi.
- 3) Memfleksikan surat-surat.
- 4) Mengirim surat-surat serta laporan

i. OFFICE BOY / PESURUH

Tugasnya adalah

- 1) Membuka atau menutup kantor setiap hari.
- 2) Membuat tah untuk para karyawan.
- 3) Menyapu serta mengepel kantor
- 4) Memperbaiki mana yang rusak.

5. Penyajian Data Responden Penelitian

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang responden. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan, peneliti menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrument dan kemudian diolah dan dianalisis.

Data-data jawaban responden yang telah dikumpulkan akan penulis uraikan satu persatu seperti tertera dibawah ini :

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan terdiri dari pria dan wanita. Berikut tabel jenis kelaminnya :

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	20	54.1
2	Wanita	17	45.9
Jumlah		37	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan adalah pria dengan persentase 54.1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pria lebih produktif bekerja dibandingkan dengan perempuan.

b. Usia Responden

Umur/usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 20 tahun sampai dengan 41 tahun ke atas.

Tabel IV.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	1	2.7
2	26 – 30 Tahun	17	45.9
3	31 – 35 Tahun	10	27.0
4	36 – 40 Tahun	9	24.3
5	> 41 Tahun	-	-
Jumlah		37	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2012

kemudian dibuat tabel-tabel simbol (X) untuk variabel bebas dan simbol (Y) untuk variabel terikat.

a. Data Variabel Bebas (X₁) Rasa Memiliki Pekerjaan

Tabel IV.4
Saya Selalu Mendapat Penilaian Yang Wajar
Dari Atasan Saya Atas Pekerjaan Yang Dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	21.6	21.6	21.6
	4.00	20	54.1	54.1	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 24,3% responden mengatakan sangat setuju Saya selalu mendapat penilaian yang wajar dari atasan saya atas pekerjaan yang dilakukan, 54,1% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan ragu-ragu 21,6%.

Tabel IV.5
Saya Menerima Pengakuan Dari Atasan Atas
Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	20	54.1	54.1	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,4% responden mengatakan sangat setuju Saya menerima pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, 54,1% responden mengatakan setuju dan 13,5% responden mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.6

**Atasan Saya Menjelaskan Alasan Perubahan Yang Dapat
Mempengaruhi Pekerjaan Saya (Adanya Penjelasan
Tentang Pekerjaan Yang Seharusnya Saya
Kerjakan Dari Atasan)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	22	59.5	59.5	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 29,7% responden mengatakan sangat setuju Atasan saya menjelaskan alasan perubahan yang dapat mempengaruhi pekerjaan saya (adanya penjelasan tentang pekerjaan yang seharusnya saya kerjakan dari atasan), 59,5% responden mengatakan setuju dan 10,8% responden mengatakan ragu-ragu.

b. Data Variabel Bebas (X₂) Memiliki Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Tabel IV.7
Saya Yakin Dengan Kemampuan Untuk
Menyelesaikan Setiap Aktifitas Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	15	40.5	40.5	48.6
	5.00	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 51,4% responden mengatakan sangat setuju Saya yakin dengan kemampuan untuk menyelesaikan setiap aktifitas pekerjaan, 40,5% responden mengatakan setuju dan 8,1% responden mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.8
Saya Sangat Yakin Dengan Kemampuan (Kompetensi)
Sendiri Untuk Mengerjakan Setiap Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.4	5.4	5.4
	4.00	19	51.4	51.4	56.8
	5.00	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 43,2% responden mengatakan sangat setuju Saya sangat yakin dengan kemampuan (kompetensi)

sendiri untuk mengerjakan setiap pekerjaan, 51,4% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 5,4%.

Tabel IV.9

**Saya Memiliki Wewenang Yang Signifikan Didalam Menentukan
Bagaimana Saya Melakukan Setiap Aktifitas Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	24.3	24.3	24.3
	4.00	19	51.4	51.4	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 24,3% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki wewenang yang signifikan didalam menentukan bagaimana saya melakukan setiap aktifitas pekerjaan, 51,4% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 24,3%.

c. Data Variabel Bebas (X₃) Penempatan Diri Terhadap Pekerjaan

Tabel IV.10

**Setiap Aktifitas Dari Pekerjaan Ini Secara Pribadi
Sangat Berarti Bagi Saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	4	10.8	10.8	13.5
	4.00	19	51.4	51.4	64.9
	5.00	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 35,15 responden mengatakan sangat setuju Setiap aktifitas dari pekerjaan ini secara pribadi sangat berarti bagi saya, 51,4% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 10,8% serta responden yang menyatakan tidak setuju 3 orang 2,7%.

Tabel IV.11
Saya Memiliki Ketrampilan Yang Memadai
Didalam Menyelesaikan Tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	19	51.4	51.4	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 40,5% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki ketrampilan yang memadai didalam menyelesaikan tugas, 51,4% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 8,1%.

Tabel IV.12
Saya Mampu Mengambil Keputusan Sendiri Tentang
Bagaimana Saya Melakukan Setiap Aktifitas Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	21	56.8	56.8	67.6
	5.00	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,4% responden mengatakan sangat setuju Saya mampu mengambil keputusan sendiri tentang bagaimana saya melakukan setiap aktifitas pekerjaan, 56,8% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 10,8%

d. Data Variabel Bebas (X₄) Mampu Melaksanakan Pengendalian Kerja

Tabel IV.13

Saya Memiliki Peluang Yang Dapat Dipertimbangkan Dalam Menentukan Bagaimana Mengerjakan Tugas Secara Mandiri Dan Independen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.1	8.1	8.1
	4.00	15	40.5	40.5	48.6
	5.00	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 51,4% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki peluang yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan bagaimana mengerjakan tugas secara mandiri dan independen, 40,5% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan ragu-ragu 8,1%.

Tabel IV.14

**Saya Memiliki Kendali Besar Dalam Menangani Apa Yang Terjadi
Didalam Departemen Atau Pos Tempat Saya Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	10.8	10.8	10.8
	4.00	18	48.6	48.6	59.5
	5.00	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 40,5% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki kendali besar dalam menangani apa yang terjadi didalam departemen atau pos tempat saya bekerja, 48,6% responden mengatakan setuju dan 10,8% responden mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.15

**Saya Memiliki Pengaruh Yang Besar Terhadap Apa Yang
Terjadi Dalam Departemen Atau Pos Tempat Saya Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.7	2.7	2.7
	3.00	12	32.4	32.4	35.1
	4.00	15	40.5	40.5	75.7
	5.00	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 24,3% responden mengatakan sangat setuju Saya memiliki pengaruh yang besar terhadap apa yang terjadi dalam departemen atau pos tempat saya bekerja, 40,5% responden

mengatakan setuju dan 32,4% responden mengatakan ragu-ragu serta responden yang menyatakan tidak setuju 2,7%.

e. Data Variabel Terikat (Y) Produktivitas kerja

Tabel IV.16
Kuantitas Dan Kualitas Kerja Saya Lebih
Baik Dari Karyawan Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	13.5	13.5	13.5
	4.00	18	48.6	48.6	62.2
	5.00	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 37,8% responden mengatakan sangat setuju Kuantitas dan kualitas kerja saya lebih baik dari karyawan lain, 48,6% responden mengatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 13,55.

Tabel IV.17
Efisiensi Saya Dalam Bekerja Melebihi
Rata-Rata Karyawan Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	16.2	16.2	16.2
	4.00	20	54.1	54.1	70.3
	5.00	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 29,7% responden mengatakan sangat setuju Efisiensi saya dalam bekerja melebihi rata-rata karyawan lain, 54,1% responden mengatakan setuju serta responden yang menyatakan ragu-ragu 16,2%.

Tabel IV.18
Standar Kualitas Saya Melebihi Standar Resmi Yang
Ada (Standar Yang Telah Diterapkan Oleh Kantor)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	13.5	13.5	13.5
4.00	13	35.1	35.1	48.6
5.00	19	51.4	51.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2012

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 51,4% responden mengatakan sangat setuju Standar kualitas saya melebihi standar resmi yang ada (standar yang telah diterapkan oleh kantor), 35,1% responden mengatakan setuju dan 13,5% responden mengatakan ragu-ragu.

B. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang

diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari responden penelitian. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 10$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,632.

Tabel IV.19
Validitas Butir Pertanyaan Variabel Bebas X dan Y

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	.948	0,632	Valid
P2	.843	0,632	Valid
P3	.634	0,632	Valid
P4	.821	0,632	Valid
P5	.884	0,632	Valid
P6	.758	0,632	Valid
P7	.885	0,632	Valid
P8	.950	0,632	Valid
P9	.641	0,632	Valid
P10	.758	0,632	Valid
P11	.868	0,632	Valid
P12	.950	0,632	Valid
P13	.884	0,632	Valid
P14	.800	0,632	Valid
P15	.717	0,632	

Sumber: Pengolahan SPSS (2012)

Corrected item total correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas

instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 10$, sehingga $(0,05:10)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0,632. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 15 butir pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel IV.20
Realibilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rasa Memiliki Pekerjaan	0.916	Sangat reliabel
2	Tanggung Jawab	0.947	Sangat reliabel
3	Penempatan Diri	0.839	Sangat reliable
4	Pengendalian Kerja	0.905	Sangat reliable
5	Produktivitas Kerja	0.836	Sangat reliable

Sumber: Pengolahan SPSS (2012).

Berdasarkan keterangan di atas hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y mempunyai nilai kemantapan alpha yang berada di nilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 yang berarti data di atas sangat reliabel.

2. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi antar pribadi (X_2), sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*.

Tabel IV.21
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.458	3.633		2.879	
	Rasa Memiliki Pekerjaan	.742	.090	.775	8.221	
	Memiliki Tanggung Jawab	.347	.025	.560	4.179	
	Penempatan Kerja	.334	.082	.553	4.067	
	Pengendalian Kerja	.725	.064	.759	4.426	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,458 + 0,742 X_1 + 0,347 X_2 + 0,334 X_3 + 0,725 X_4$$

Konstanta bernilai 10,458 hal ini menunjukkan jika variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) berupa faktor-faktor pemberdayaan karyawan naik sebesar 1%, maka mengakibatkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel IV.22
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.455	.387	1.25670	2.235

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Pengendalian Kerja, Rasa Memiliki Pekerjaan, Penempatan Kerja, Memiliki Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R yang diperoleh sebesar 0,675. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 67,5\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,5% produktivitas kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor-faktor pemberdayaan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 berupa faktor-faktor pemberdayaan terhadap variabel terikat yaitu Y berupa produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.

Tabel IV.23
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.273	4	10.568	6.692	.000 ^a
	Residual	50.537	32	1.579		
	Total	92.811	36			

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan Pengendalian Kerja, Rasa Memiliki Pekerjaan, Penempatan Kerja, Memiliki Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{\alpha} > F_{Sig}$ ($0,05 > 0,000$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu bebas yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 berupa faktor-faktor pemberdayaan terhadap variabel terikat yaitu Y berupa produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Meda. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficient*.

Tabel IV.24
Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.458	3.633		2.879	.006
	Rasa Memiliki Pekerjaan	.742	.090	.775	8.221	.000
	Memiliki Tanggung Jawab	.347	.025	.560	4.179	.000
	Penempatan Kerja	.334	.082	.553	4.067	.000
	Pengendalian Kerja	.725	.064	.759	4.426	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan hasil persamaan diperoleh :

Untuk variabel rasa miliki pekerjaan Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, rasa miliki pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel memiliki tanggung jawab Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana memiliki tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel penempatan kerja Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana penempatan diri berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Sementara variabel penengendalian Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana pengendalian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.

Tabel IV.24
Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	10.458	3.633		t	Sig.
Memiliki Pekerjaan	.742	.090		2.879	.006
Memiliki Tanggung Jawab	.347	.025	.775	8.221	.000
Penempatan Kerja	.334	.082	.560	4.179	.000
Pengendalian Kerja	.725	.064	.553	4.067	.000
			.759	4.426	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Pengolahan Data SPSS (2012)

Berdasarkan hasil persamaan diperoleh :

Untuk variabel rasa miliki pekerjaan Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, rasa miliki pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel memiliki tanggung jawab Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana memiliki tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel penempatan kerja Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana penempatan diri berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Sementara variabel pengendalian Nilai $t_{\alpha} > t_{sig}$ ($0,05 > 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana pengendalian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan hasil penelitian dan pembahasan serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Faktor-faktor pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Himalaya Pelindung Medan dengan demikian hipotesis diterima.
2. Variabel rasa memiliki pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel memiliki tanggung jawab berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Variabel penempatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan. Sementara variabel pengendalian berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Himalaya Pelindung Cabang Medan dengan demikian hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan benar-benar responsive terhadap pelanggan, karena sejauhmana sebuah perusahaan berorientasi pada pelanggan, pada gilirannya ditentukan oleh tingkat fleksibilitas dan kemampuan adaptasi, sangat tergantung pada karyawan.
2. Karyawan diberdayakan percaya pada pekerjaannya, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbang ide-ide cemerlang.
3. Peningkatan rasa memiliki pekerjaan dapat diupayakan melalui bentuk pemberian motivasi kerja yang harus selalu diwujudkan oleh perusahaan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memperhatikan pula kondisi karyawan akan pemenuhan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja serta waktu dan kecepatan dalam bekerja. Karyawan perlu diberikan suatu stimulus agar termotivasi meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2008), **Produktivitas dan Seni Usaha**, SIUP, Jakarta.
- Agus M. Hardjana (2008), **Perberdayaan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Syarif Makmur (2008), **Pemberdayaan SDM**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Vincent Gasperz, (2007), **Manajemen Personalia**, Terjemahan Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- Moelyono M, (2005), **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sadarmayanti, (2007), **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Keempat, Penerbit Bandar Maju, Bandung
- Slamet Saksono (2008), **Administrasi Kepegawaian**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, (2008), **Prinsip dan Konsep Produktivitas**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit LPFE–UI, Jakarta.
- Sinungan, M, (2008), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo (2008), **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua Belas, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi**, (2008), Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.