p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Analysis of the Criteria for Accepting Contribution Assistance (PBI) for the People of Medan City

Analisis Kriteria Penerimaan Bantuan Iuran (PBI) Bagi Masyarakat Dikota Medan

Putri Ayu Syabrina Siregar[1)]; Marliyah [2)]
[1,2)] *Progam Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara*
Email: [1)] Ayup17348@gmail.com ; [2)] marliyah@uinsu.ac.id

How to Cite :
Siregar, P. A. S., Marliyah. (2022). Analysis of the Criteria for Accepting Contribution Assistance (PBI) for the People of Medan City. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, *3*(4). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v3i4

ARTICLE HISTORY
Received [13 September 2022]
Revised [1 Oktober 2022]
Accepted [14 Oktober 2022]

KEYWORDS
Grant Program, Community, Criteria

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Program Dukungan Iuran (PBI), dan (2) untuk mengetahui perusahaan Jaminan Kesehatan Nasional yang ada di Kota Medan. , (3) Untuk mengetahui . Kendala Program Dukungan Kontribusi di Kota Medan. Penulis menggunakan penelitian kualitatif untuk mengklarifikasi masalah ini secara menyeluruh. Kemudian menggunakan metode pengumpulan data, teknik observasi yang melibatkan proses dan pengamatan langsung, dan teknik pengumpulan dokumen yang melibatkan proses memperoleh informasi, informasi, dan bukti. Disimpulkan bahwa hasil survei ini adalah elemen pelaksanaan dan standar Bantuan Iuran (PBI) di Kota Medan. Demikian pula, distribusi asuransi kesehatan negara dibagi secara menyeluruh di antara kotamadya.

ABSTRACT

The aims of this research are (1) to find out how the Contribution Support Program (PBI) is implemented, and (2) to find out how the Contribution Support Program (PBI) is implemented National Health Insurance company in Medan City. , (3) To find out . Contribution Support Program Constraints. in Medan City. The author uses qualitative research to clarify this issue thoroughly. Then use data collection methods, observation techniques that involve direct observation and process, and document collection techniques that involve the process of obtaining information, information, and evidence. It is concluded that the results of this survey are elements of the implementation and standards of Contribution Assistance (PBI) in Medan City. Similarly, the distribution of state health insurance is thoroughly divided among the municipalities.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan bukan melalui kerja keras akan tetapi harus bekerja cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan atau sauatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung untuk daya saingnya. Produktivitas merupakan rasio hasil (baik barang ataupun jasa) dibagi dengan masukan/sumber daya (seperti pekerja, modal maupun manajemen). Sehingga, semakin kita melakukan pekerjaan dengan baik (dengan sedikit

sumber daya dan pemborosan), maka kita akan semakin produktif dan nilai yang lebih ditambahkan ke dalam barang ataupun jasa yang disediakan.

Beberapa penelitian terkait tingkat produktivitas telah dilakukan, diantaranya oleh Al Faritsy dan Suseno (2015) yaitu penelitian dengan metodologi six sigma dan tahap perbaikan dengan 5S. Didapatkan hasil bahwa produktivitas kerja awal rangkaian rangka sebesar 1,56 sigma, setelah dilakukan perbaikan menjadi 1,99 sigma. Sedangkan Yunitasari dan Emmy (2017), melakukan penelitian dengan metode Just in Time (JIT) yang dapat mengurangi beberapa pemborosan seperti produk cacat, persediaan bahan baku, proses yang tidak baik (sia-sia) serta waktu proses. Nilai Process Cycle Time (PCE) adalah 60,56% dimana nilai ini menunjukkan peluang untuk peningkatan efficiency system masih sangat besar, maka aktivitas-aktivitas yang masuk dalam NoNn Value Added harus direduksi.

Kien (2017) menyatakan bahwa produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang diinginkan dan memenuhi proposi nilai pemangku kepentingan. Vrat et al., (2019) menyebutkan untuk mencapai produktivitas karyawan yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar et al., 2018).

PT. Padasa Enam Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawait dan pengelolahan minyak kelapa sawit yang sudah berdiri sejak tahun 1990. Berdasarkan data yang didapat dari perusahaan, sering terjadi hasil atau tingkat produktivitas operator maupun tingkat efisiensi yang tidak sesuai target. Jika hal ini tetap dibiarkan, maka akan berdampak pada penggunaan sumber daya yang lebih besar serta dapat memicu terjadinya pemborosan pada beberapa hal.

Data perusahaan pada bulan Januari-Desember 2021 mengenai tingkat produktivitas operator/jam ditampilkan pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Produktivitas Operator/Jam

Unit (Afd)	Target Produksi	Capaian
Unit 2	7.631.246	9.480.356
Unit 3	9.277.344	10.669.570
Unit 4	15.229.710	14.354.250

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berperanaktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi,karena manusia menjadi perencana, pelaku, danpenentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimilki perusahaan begitucanggih. Alat-alat canggih yang dimilikiperusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan,jika peran karyawan tidak diikutsertakan.Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus padaperanan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi ata perusahaan.

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia: Menurut Hasibuan (2013, p10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al.(dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. Keberadaan SDM sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan menghantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan.

Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi sumber daya manusia ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas, dedikasi, efisiensi, efektifitas kerja, dan produktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang. Dengan secara sadar organisasi telah menempatkan diri pada puncak persaingan yang sangat kuat atas pesaingnya, karena memiliki pegawai yang mampu mengerjakan semua pekerjaan secara professional, memiliki nilai hasil kerja yang tinggi (best performance), dan kemampuannya dengan mudah membawa perusahaan pada puncak keberhasilan (prestasi), dengan kata lain mampu mengungguli para pesaingnya dengan baik (good competency to be market leader).

Cornelius (2018) kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya nya. Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas- aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada. Sistem pengukuran kinerja dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kelompok “Balanced Score Card” .Sistem ini mampu melihat kinerja dari pandangan yang multidimensi, dari perspektif dan horizon waktu yang berbeda. Sistem ini mendukung inovasi dan pembelajaran dan berorientasi pelanggan. Tujuan dari system ini adalah lebih kepada memperbaiki dibanding dengan memonitornya.
2. Pengelolaan SDM. Mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan, tidak dapat disamakan seratus persen dengan pengelolaan kepersonaliaan yang selama ini dilakukan oleh banyak perusahaan. Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (day to day operation). Kegiatan ini mempunyai tingkat rutinitas yang tinggi dan kurang ada tantangan bagi para pengelolanya, dalam artian para pengelola terjebak pada pola yang sudah ada. Dari perspektif manajemen SDM Rusaw (2009) menguraikan, banyak alat manajemen yang dapat diterapkan dalam konteks administrasi publik untuk memilih, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi.

Variabel ini diukur dengan dimensi ini mulai dari :

a. Rekrutmen dan seleksi Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.
b. Pelatihan dan pengembangan Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja

menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja

c. Kebijakan penempatan kepegawaian Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan prilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna. 26 Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 2018: 23 - 31
d. Penilaian kinerja dan promosi Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
e. Pemberian imbalan dan sanksi. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor– faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dimensi ini dicerminkan oleh :

a. Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang terjadi atau terbentuk melalui proses habits atau prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
b. Moral kerja. Moral adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu padaa saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
c. Prestasi kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai nilai-nilai yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaannya dalam kurun waktu tertentu (Sakurai & Jex, 2012). Dalam istilah manajemen operasi, (Jacobs et al., 2004) menyebutkan bahwa produktivitas adalah jumlah output per satuan waktu. Artinya, produktivitas adalah sejumlah nilai yang diberikan kepada karyawannya dalam satuan waktu tertentu. Bagaimana seorang karyawan berproses dan memberikan usahanya kepada perusahaan akan menjadi nilai bagi perusahaan tersebut. Nilai ini bisa menjadi nilai positif atau nilai negatif. Jika positif, maka usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut memberikan manfaat/keuntungan bagi perusahaan. Jika negatif, maka usaha tersebut mendatangkan kerugian bagi perusahaan.

Jika didalam suatu perusahaan tidak memiliki karyawan yang produktif maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Contoh dari kasus ini adalah pada perusahaan SEARS yang mengalami kebangkrutan pada tahun 2018. Salah satu penyebab perusahaan ini mengalami kebangkrutan kebangkrutan dikarekan karyawan yang tidak produktif selama bekerja di perusahaan tersebut. Manajemen karyawan tidak diserahkan pada ahlinya, tidak pernah memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan tidak focus pada visi misi

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

perusahaan. Sejak dnyattakan sebagai perusaan yang failit perusaan ini pun mengambil langkah yang cepat. Restruktisasi yang dilakaukan oleh perusahaan tersebut tidak dapat membantu untuk memecahkan masalah sehingga perusahaan SEARS yang dulunyanya menjadi raja di Pasar Ritel Amerika Serikat harus menutup ratusan bahkan ribuan tokonya. Hal ini terjadi karena tidak adanya pengorganisasian yang baik dan tidak produktivitasnya karyawan di perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya.

Contoh dari perusahaan yang terus menjaga kinerja karyawannya agar tetap produktif dan memanfaatkan teknologi adalah perusahaan Apple Inc. Apple saat ini adalah perusahaan teknologi terkemuka di dunia asal Amerika Serikat. Produk yang terkenal oleh perusahana ini adalah telfon genggam dengan merk dagang iPhone. Sebelum menjadi perusahaan besar seperti saat ini, Apple merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur komputer. Setelah sukses di dalam bisnis komputer, Steve Jobs sebagai salah satu pendiri perusahaan tersebut membuat lini-lini produk baru. Salah satunya adalah mengeluarkan telpon genggam untuk pertama kalinya dan menciptakan iPod. Saat iPod pertama diluncurkan, pada tahun 2001 penjualannya mencapai 38 juta dollar. Namun tidak berhenti sampai disana, berbagai model iPod terbaru terus bermunculan. Hingga pada tahun 2008, penjualan iPod mencapai 4 milliar dollar. Hal ini tentu menggambarkan produktivitas karyawan di Apple dalam mengembangakan produk barunya. Jika produktivitas ini tidak dilakukan dengan konsisten, maka kemungkinan penjualan produk iPod tidak akan mencapai angka yang setinggi itu.

Kinerja Perusahaan

Cornelius(2007) kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaa dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna sehingga membantu mengelola, mengontrol, dan melaksanakan merencanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukann oleh perusahaan. Dengan adanya pengukuran kinerja maka perusahaan diharapkan mampu bertahan dan mengikuti persaingan dan perkembangan yang ada.Sistem pengukuran kinerja dapat diukur dengan metode analisis yaitu " Balance Score Card" atau BSC .

Sistem ini mampu melihat kinerja dari sudut pandang multideminsional dari perspektif dan horizon waktu yang berbeda Sistem ini mendukung inovasi dan pembelajaran dan berorientasi pelanggan Tujuan dari system ini adalah lebih kepada memperbaiki dibanding dengan memonitornya.

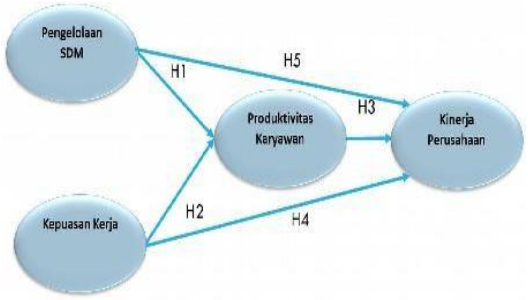
Parmenter (2010) dalam bukunya menjelaskan seperaangkat ukuran yang fokus terhadap aspek kinerja organisasi dan paling kritis bagi kesuksesan organisasi saat ini maupun di masa mendatang. Dalam perkembangannya model BSC mengalami modifikasi dari empat perspektif:1. Perspektif Finansial, 2. Perspektif pelanggan. 3. Perspektif proses bisnis internal. 4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Mengacu kepada kerangka konseptual penelitian, maka peneliti merumuskan lima hipotesa utama sebagai berikut :

1. H1 : Pengaruh strategi Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan
2. H2 : Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan
3. H3 : Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan
4. H4 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Perusahaan
5. H5 : Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Perusahaan

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian reliability Pengaruh faktor-faktor produktivitas yang dihasilkan oleh pengelolaan SDM, kinerja tim dan kinerja individu karyawan. Kepuasan kerja dan loyalitas serta kepercayaan pelanggan kepada Perusahaan PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam.

Adapun variabel – variabel yang digunakan meliputi kinerja perusahaan sebagai variabel bebas dan pengelolaan SDM, kepuasan kerja serta produktivitas karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian dilakukan di Perusahaan Group PT. Padasa Enam Utama Kebun Teluk Dalam. yang menjadi populasi dari objek yang diteliti adalah para pegawai tingkat Pimpinan dan pegawai. Sampel menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. pada perusahaan PT PEU sebanyak 50 orang.

Pengumpulan data akan dilakukan dengan teknik wawancara yakni dengan staf pimpinan dan karyawan, Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel .
Teknik yang digunakan dalam pengolahan data adalah dengan menggunakan:

a. Data Primer. Diperoleh dari quesioner yang diberikan kepada Pimpinan Daerah dan Pimpinan Cabang perusahaan, berupa pertanyaan, data pencapaian target dan realisasi kinerja, selain dari hasil wawancara, data primer juga didapatkan dari hasil angket yang telah diisi oleh responden.
b. Data Sekunder. Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, jurnal, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan melalui program Amos versi 21. Model SEM diaplikasikan dalam proses desain instrumen penelitian (kuesioner) dan pengolahan data kuesioner (uji kecocokan).

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Indikator pengukuran yang digunakan adalah Goodness-of-Fit (GOF), digunakan untuk mengetahui kesesuaian model terhadap data yang dikumpulkan. Adapun pengujian tersebut menunjukkan bahwa terbukti model hasil modifikasi terakhir fit dengan data yang ada, meskipun GFI, AGFI, NFFI dan NFI dinilai poor fit tetapi masih memenuhi ketentuan, sehingga model yang diajukan dinilai masih baik dan dapat diterima sebagai model yang sesuai dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pengujian hipotesis bisa dilakukan. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai CR (Critical Ratio) yang terdapat pada tabel output AMOS mengenai regression weight.

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai C.R pada tabel hasil perhitungan dan menghasilkan sebagai berikut, dengan nilai kritisnya yang identik dengan nilai t hitung, yakni 1,96 pada tingkat signifikansi 5 %. Jika nilai C.R. lebih besar daripada nilai kritisnya dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Tetapi, apabila nilai C.R. belum dapat mencapai nilai kritisnya pada tingkat signifikansi $p > 0,05$, maka hipotesis yang diajukan ditolak

Uji Kecocokan Model Struktural

Uji kecocokan model struktural adalah analisis terhadap model struktural penelitian dimana uji kecocokan ini akan menguji hubungan kausal antara variabel laten (Wijanto, 2008). Suatu nilai koefisien atau estimasi dari hubungan antara 2 variabel laten bersifat signifikan apabila t -value ≥ 1.96. Tanda positif dan negatif dari nilai estimasi dan t-value menunjukkan hubungan positif atau negatif dari kedua variabel laten terkait (Wijanto, 2008).
Berdasarkan gambar diatas diketahui uji hipotesis seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

H	Hipotesis	Nilai CR	Nilai P	t 0,05 = 1,96 α 0,05	Hasil Uji
H1	Terdapat pengaruh pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan	2,998	0,003	**Signifikan**	Ho ditolak Ha1 diterima
H2	Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Produktivitas karyawan	3,963	0	**Signifikan**	Ho ditolak Ha2 diterima
H3	Terdapat pengaruh produktivitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan	4,112	0	**Signifikan**	Ho ditolak Ha3 diterima
H4	Tidak terdapat pengaruh yang signifokan kepuasan kerja terhadap Kinerja Perusahaan	-0,385	0,7	**Tidak Signifikan**	Ho diterima Ha4 ditolak
H5	Terdapat pengaruh pengaruh pengelolaan SDM terhadap Kinerja Perusahaan	2,771	0,006	**Signifikan**	Ho ditolak Ha5 diterima

1. Hipotesis Pertama (Pengelolaan SDM F1 Produktivitas Karyawan F3). Berdasarkan table diatas evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan memiliki lintasan koefisien sebesar 1,080 dengan nilai CR 2.998 . Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pembentukan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian Hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis Kedua (Kepuasan Kerja F2 Produktivitas Karyawan F3). Berdasarkan table 4.3.3 evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki lintasan koefisien sebesar 1,061 dengan nilai CR 3.963 . Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan kepuasan kerja akan langsung berpengaruh positif terhadap produktivitaskaryawan. Dengan demikian Hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis Ketiga (Pengelolaan SDM F1 Kinerja Perusahaan F4). Berdasarkan table 4.3.3 evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan memiliki lintasan koefisien sebesar 1,280 dengan nilai CR 4.112. Karena nilai CR lebih besar dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian Hipotesis ketiga diterima
4. Hipotesis Keempat (Kepuasan Kerja F2 Kinerja Perusahaan F4). Berdasarkan table 4.3.3 evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan memiliki lintasan koefisien sebesar -0.236 dengan nilai CR - 0.386 . Karena nilai CR lebih kecil dari nilai kritisnya dengan alpha 5% yaitu 1,96 maka artinya kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan dan negatif. Nilai lintasan koefisien yang negatif mengindikasikan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian Hipotesis keempat ditolak.
5. Hipotesis Kelima (Produktivitas Karyawan F3 Kinerja Perusahaan F4). Berdasarkan table 4. evaluasi pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh produktivitas karyawana terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian Hipotesis kelima diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan Berdas arkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR) artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan kepuasan kerja akan langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan dan negatif. Nilai lintasan koefisien yang negatif mengindikasikan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
5. Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh produktivitas karyawana terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Saran

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan penerapan sistem Pengelolaan SDM yang tercermin

dari kinerja Strategic Experience Modules (SEMs) yang terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu metode rekrutmen/seleksi, pelatihan pengembangan, kebijakan penempatan, penilaian/promosi dan reward/punishment. Berdasarkan uji confirmatory factor analysis terdapat beberapa indicator yang mendapatkan nilai terendah, yang menjadi dasar pemberian saran kepada perusahaan.

2. Perusahaan hendaknya meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan dimensi yaitu keahlian, kepemimpinan yang kompeten, efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian serta pelatihan manajerial khusus.
3. Perusahaan hendaknya meningkatkan pendekatan secara individu kepada karyawan, dengan bisnis perusahaan yang merupakan perusahan jasa layanan yang memiliki resiko cukup tinggi maka kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk lebih ditingkatkan secara personal. Dengan cara meningkatkan indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini, yaitu :
   a. Memperhatikan prestasi kerja karyawan dan unitnya, dengan memberikan penghargaan dan apresiasi kepada karyawan dan unit jika pencapaian Performance melebihi target dari pemberi kerja, memberikan penghargaan jika dalam kantor cabang tidak terdapat fraud & zero pinalty. Penghargaan bisa berupa piagam dan nilai uang sehingga dapat memacu semangat karyawan dan unitnya.
   b. Moral kerja setiap bulannya harus diperhatikan dengan membangun sistem kerohanian, bimbingan, konsultasi dan pembinaan kepegawaian secara intens.
   c. Kedisplinan harus tetap ditanamkan oleh level pimpinan cabang, sehingga karakter tersebut akan terbentuk oleh staf karyawana dijajarannya. Kedispilinan kehadiran, kedisplinan menjalankan setiap kegiatan uraian kerja sesuai SOP dan kedisplinan linkungan kerja.
   d. Untuk kalangan akademik, dengan terbuktinya teori bahwa adanya pengaruh antara Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan di 3 (tiga) Perusahaan yang diteliti. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian yang terkait dengan strategi pengelolaan SDM dan peningkatan Produktivitas Karyawan untuk dapat memberikan ilmu dan referensi dalam dunia akademik. Melakukan penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel baru yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta mengembangkan kedalam perusahaan bidang lain sehingga penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi preferensi perusahaan yang bergerak di bidang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Bhatti. K. & Qureshi T. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction. employee commitment and employee productivity. International Review of Business Research Papers,Vol. 3(2): 54 – 68.

Cascio. W. F. (1986). Managing human resources. New york: McGraw-Hill.

Carol Rusaw. 2009. Professionalism under the "Performance-Based Pay" Reform: A Critical Assessment and Alternative Development Model. Public Personnel Management. 38. 4 (Winter 2009): 35-54.

Crossman. Alf dan Bassem Abou-Zaki. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. Journal of Managerial Psychology. 18(4): 368-376.

Dave Ulrich. 1997. Human Resource Champions. How can HR create value and deliver results. Havard Business School Press: Boston-Massachusetts.

Vermeeren, Brenda; Ben Kuipers, and BraniSteijn, 2009. Human Resource Management and Performance of Public Organizations: A Study of HRM. Employee Attitude and Behavior and Public Service Quality of Dutch Municipalities. Paper to be Presented at the EGPA Conference. September 2-5 2009. Saint Julian's. Malta.

Hariandja. M. T. E. & Hardiwati. Y. (2002). Manajemen sumber daya manusia.Grasindo.

Huselid. M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of management journal. 38(3). 635-672.

Hanaysha. J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal of Learning and Development. 6(1). 164-178

Lisa M. Moynihan, Timothy M. Gardner and Patrick M. Wright (2002)Performance HR Practices And Customer Satisfaction : Employee Process Mechani