



**PENGARUH PERBEDAAN GENDER DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PT. PILBARA INSULATION SOUTHEAST ASIA**

oleh

Joko Setiawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi gender dan keterampilan kerja. Penelitian ini dengan populasi sebanyak 485 orang dengan pengambilan sampel sesuai dengan metode slovin sebanyak 83 orang, dengan variabel yaitu : variabel persepsi gender (X_1) dan variabel keterampilan kerja (X_2).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji koefisien determinasi (R^2). Penganalisaan data menggunakan bantuan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel persepsi gender (X_1) dan variabel keterampilan kerja (X_2), hal ini dapat dibuktikan dengan adanya uji yang telah dilakukan yaitu Fhitung 26,429 yang lebih besar dari Ftabel 3,106 (Fhitung > Ftabel). Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini adalah 0,631 (63,1%) yang berarti variabel X_1 dan X_2 memberikan sumbangsih efektif sebesar 63,1% terhadap variabel produktivitas dan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Persepsi gender, keterampilan kerja, produktivitas

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perusahaan sangat ditentukan oleh peran serta karyawan dalam proses pekerjaan. Peran ini secara implisit dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi perusahaan adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Karena itu keberhasilan kerja juga bergantung kepada disiplin kerja karyawan. Karena organisasi perusahaan dikatakan berhasil dan sukses tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknik saja tetapi juga dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi terutama persoalan disiplin kerjanya. Karena disiplin kerja sebagai sebuah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Keterampilan kerja yang menghasilkan produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi, jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personil secara kuantitatif tidak segera dapat diamati,

namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Karena itu keterampilan kerja yang menghasilkan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja yang ingin dicapai. Karena hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Peran gender, keterampilan kerja dan produktivitas kerja menghasilkan kinerja karyawan yang merupakan suatu prestasi dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja dalam arti *performance* menurut Stoner dalam Arnia (2001) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi. Kinerja juga merupakan hasil dari produktivitas kerja yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktifitas selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan tidak terlihat dari adanya prestasi dan keberhasilan, karena ukuran prestasi dan keberhasilan sangat sulit dilihat pada konsep gender, dimana banyak persoalan yang tidak bisa diketahui secara jelas menyangkut kodratnya sebagai perempuan (gender), sekalipun terdapat konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur produktivitas gender. Karena dalam konteks ukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan untuk menilai seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sepanjang tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya selama periode pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara perbedaan gender terhadap produktivitas pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keterampilan kerja terhadap produktivitas pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel perbedaan gender terhadap produktivitas pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia?
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia?

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Anik Amikawati mengenai analisis gender pada kinerja DPRD Propinsi Jawa Tengah periode 2004-2009 menunjukkan bahwa secara normative tidak ada peraturan dan tidak ada kaitan konstruksi sosial gender membedakan antara proses rekrutment calon anggota laki-laki dan perempuan dalam keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Jawa Tengah. Dalam berkinerja tidak ada perbedaan antara anggota dewan laki-laki dan perempuan, namun masih ditemukan praktik-praktik keorganisasian yang bias gender, antara lain: kebiasaan rapat malam hari tidak sejalan dengan konstruksi sosial yang menempatkan waktu malam bukan waktu kerja perempuan, khususnya dalam tradisi Jawa, juga dalam pemilihan dan penempatan posisi strategis organisasi cenderung dipilih anggota laki-laki daripada perempuan. Kesimpulan penelitian tersebut bahwa penambahan jumlah anggota dewan perempuan telah dapat meningkatkan kinerja program pemberdayaan perempuan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Laksmi Wardhani (2005) dengan judul analisis hubungan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Departemen Pertahanan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya R determinasi (*adjusted R square*) = 0.942. artinya variabel terikat yaitu produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 94,2%. Dengan demikian produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Departemen Pertahanan 94,2% dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya yaitu 5,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengertian Gender

Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller pada tahun 1968, untuk memisahkan pencirian yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang bersifat biologis (Wahyuni, 2002). Kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti "jenis kelamin". Dalam Webster's New World Dictionary, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Di dalam Women's Studies Encyclopedia dijelaskan gender adalah suatu konsep cultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Lips (1993:4) mengartikan *gender is an cultural expectations for women and men* (gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan). Pendapat ini sejalan dengan pendapat kaum feminis, seperti Lindsey yang menganggap semua ketetapan masyarakat perihal penentuan seseorang sebagai laki-laki atau perempuan adalah termasuk bidang kajian gender (*what a given society defines as masculine or feminism is a component of*

gender). Sedangkan Wilson (1989:2) mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan.

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata gender belum masuk dalam perbendaharaan, tetapi istilah ini sudah lazim digunakan, khususnya pada Kantor Kementerian yang membidangi masalah urusan wanita. Gender (*jender*) diartikan sebagai interpretasi mental dan cultural terhadap perbedaan kelamin yakni laki-laki dan perempuan. Gender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tetap bagi laki-laki dan perempuan.

(<http://media.isnet.org/islam/paramadina/jurnal/jender.html>).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi pengaruh sosial budaya. Gender dalam arti ini adalah suatu bentuk rekayasa masyarakat, bukannya sesuatu yang bersifat kodrati.

Selanjutnya Faqih dalam Darma (2006:7) menguraikan bahwa perempuan di masyarakat terkenal lemah, cantik, emosional dan keibuan. Adapun laki-laki dikenal kuat, jantan, rasional dan perkasa. Perbedaan ciri-ciri dan sifat-sifat ini dapat terjadi dari waktu ke waktu, dari satu tempat ke tempat lain. Hal inilah yang dikenal dengan konsep gender. Jadi gender bukanlah kodrat melainkan peran yang ditampilkan oleh budaya yang menempatkan perempuan dan laki-laki menjadi feminisme dan maskulin. Konsep ini sesuai dengan pengertian gender menurut Mosse (1996:3) dalam Darma (2006:6) yang membatasi pengertian gender sebagai seperangkat peran.

Problem gender yang meliputi peran gender (*gender role*), kesetaraan gender (*gender equality*) dan ketidaksetaraan gender (*unequality gender*) selalu dibahas, dipertanyakan, dan diperdebatkan dalam agenda-agenda gerakan feminisme. Diskursus problem ini tidak terletak pada perbedaan maskulinitas dan feminitas (*gender difference*), tetapi terletak pada suatu kenyataan bahwa perbedaan itu melahirkan sebuah perlakuan yang timpang, yakni yang disebut dengan ketidakadilan gender (Suhendi, 2006:13).

Menurut Kusumatuti (2007), wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam jajaran direksi dalam perusahaan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah.

Pengertian Keterampilan Kerja

Wahyudi (2002:33) mengatakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Sedangkan menurut Zain (1998:486) bahwa keterampilan adalah kecakapan kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang terampil dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Menghadapi era pasar bebas yang ditandai dengan banyaknya muncul perusahaan-perusahaan besar yang bersaing dalam era kompetisi perdagangan bebas membutuhkan tenaga-tenaga yang terampil dan berkualitas. Tenaga kerja yang berkualitas dan berketerampilan dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja.

Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja. Dalam hal ini tenaga kerja yang berkualitas ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas, fisik, etos kerja dan disiplin kerja. Kualitas tenaga kerja seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan Negara-negara seperti Korea Selatan, Taiwan, maupun Singapura yang dijuluki macam Asia.

Kualitas tenaga kerja jika dilihat dari struktur pendidikannya, maka posisi tenaga kerja kurang menguntungkan, karena sebagian besar tenaga kerja mempunyai tingkat pendidikan yang rendah. Ironisnya, kualitas etos kerja dan keterampilan kerja serta disiplin kerja para tenaga kerja dipandang oleh beberapa ahli masih tergolong rendah.

Bagi perusahaan keterampilan kerja yang dimiliki karyawannya berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. bagi masyarakat keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001:73) mengemukakan pendapatnya tentang keterampilan bahwa “karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ablity*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup”.

Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan kemampuan kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

Tolok ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak, oleh karena itu tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu : 1) kecakapan dan 2) pengalaman. Kedua faktor tersebut dapat dikatakan sebagai tolok ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

Tipe-tipe dasar keterampilan yang diidentifikasi oleh Silalahi (2002:56) adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan teknik (*technical skill*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-

prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan administratif
Keterampilan administratif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.
3. Keterampilan hubungan manusia
Adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok. Kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan dan mempengaruhi para pekerja naik secara individual atau kelompok.
4. Keterampilan konseptual
Kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisis dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian-bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. Kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas yang merupakan keterampilan konseptual.
5. Keterampilan diagnostik
Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakikat dan *circumstances* dari suatu kondisi-kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpang siur, observasi dan fakta-fakta.

Pengertian Produktivitas

Menurut Simanjuntak (1998:26), produktivitas kerja karyawan mengandung pengertian adanya kemampuan karyawan untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut Siagian (1992:54), produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal.

Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

Menurut (Nawawi, 1990:108), produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Ketepatan dan kecermatan dihubungkan dengan keterampilan dan keahlian dalam mempergunakan metode atau cara bekerja dan peralatan yang tersedia.

Sehubungan dengan hal tersebut produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personil secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dikemukakan beberapa faktor yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja (Agus, 1995:476) antara lain:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Semakin tinggi kualitas berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi. Dan kemampuan untuk hasil tersebut menurut *Garry Desler* yang dikutip oleh Agus Dharma bergantung apakah terdapat adanya :

- 1) Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap karyawan.
- 2) Kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- 3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama karyawan.
- 4) Kesempatan bagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- 5) Kompensasi yang cukup fair.
- 6) Lingkungan yang aman dan sehat.

2. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas karyawan harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

3. Ketepatan waktu

Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Beberapa budaya lain mengambil suatu pendekatan yang lain lagi terhadap waktu. Mereka memfokuskan pada masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan praktek-praktek historisnya. Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan. Berangkat dari hal diatas, seorang karyawan harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Disini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi karyawannya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika karyawannya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan (Agus, 1995:477).

4. Semangat kerja

Moekijat (1997:31) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (4) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002:55).

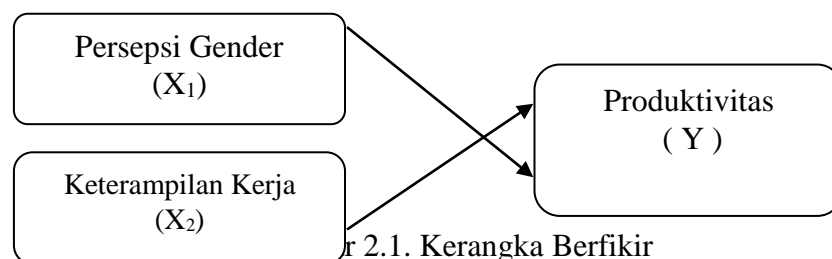
Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya (Sinungan, 1991:115).

Dari teori tersebut selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

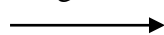
Kerangka Berfikir

Kerangka dalam metodologi penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel perbedaan gender dan keterampilan kerja sebagai *variabel predictor* sedangkan variabel produktivitas kerja sebagai *variabel criterion*.

Waktu penelitian yang meliputi tahap penyusunan usulan penelitian, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, tahap penyusunan memerlukan waktu yang cukup panjang, dengan batasan waktu yang sangat singkat sehingga data yang diolah adalah data yang terdapat dibagian produksi PT. Ganda Nusantara Persada. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian dapat dijelaskan pada Gambar 2.1. berikut.



Keterangan :



= Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Dari hasil kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 tersebut dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara persepsi gender terhadap produktivitas PT. Pilbara Insulation Southeast Asia.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas PT. Pilbara Insulation Southeast Asia.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (1992) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi di dalam suatu penelitian pada hakekatnya tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu di dalam suatu populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Meneliti sebagian dari populasi di harapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Oleh karena itu diperlukan pengklasifikasian terhadap unit analisis dari klasifikasi tersebut melalui sampel, seperti pendapat Arikunto (1992) yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang di teliti.

Kemudian Arikunto (1992) mengatakan pula bahwa: Kebanyakan peneliti semakin banyak sampel atau semakin besar presentase sampel dari populasi, hasil penelitian akan semakin baik. Anggapan ini benar, tetapi tidak selalu demikian hal ini tergantung dari sifat-sifat atau ciri-ciri yang dikandung oleh subyek penelitian dalam populasi. Selanjutnya sifat-sifat atau ciri-ciri yang tersebut bertalian erat dengan homogenitas subyek dalam populasi.

Berpijak dari uraian diatas dapat dipahami bahwa tidak ada ketentuan yang pasti jumlah sampel yang sebaiknya di ambil dari suatu populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergabung dalam perusahaan tanpa melihat kondisi dan jabatan pekerjaan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1992). Selanjutnya Irianto, menyebutkan sampel adalah himpunan bagian pengukuran yang dipilih dari populasi yang menarik perhatian (Irianto, 1989). Sedangkan menurut Mantra dan Kastra, dalam Singarimbun (1985) menyatakan: besarnya sampel tidak boleh kurang dari 10% dan ada pula peneliti lain yang mengatakan bahwa besarnya sampel minimal 5% dari jumlah satuan elementer (*elementary unit*) dari populasi. Selanjutnya Isaac dan Michael mengembangkan tabel jumlah sampel dari populasi dengan tingkatan kesalahan 1%,5% dan 10%.

Adapun sampel pada penelitian ini adalah berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkatan kesalahan 17% yaitu sejumlah 83 sampel untuk populasi yang berjumlah 485 karyawan tanpa membedakan jenis dan bagian pekerjaan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi
 e = Persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima yaitu sebesar 10%

Jumlah sampel yang diambil :

$$n = \frac{485}{1 + (485 \times 0,10^2)} = \frac{485}{1 + (485 \times 0.01)}$$

$$n = \frac{485}{1 + 4,85} = \frac{485}{5.85} = 82,90598 / 83 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel bergantung. Secara matematis, fungsi persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas
 α = Konstanta
 X_1 = Pengaruh Gender
 X_2 = Keterampilan Kerja
 β = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN

Profil Perusahaan

PT. Pilbara Insulation Southeast Asia yang berlokasi di Komplek Orchid Business Center B2-02. Batam, 29444. Profile perusahaan selengkapnya dapat dilihat pada <http://www.pilbarainsulation.com.au/>

Hasil Uji Hipotesis

4.1.1. Uji F

Tabel 4.11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.209	2	4.604	26.429	.000 ^b
1 Residual	13.938	80	.174		
Total	23.147	82			

a. Dependent Variable: Y1RATA

Pengujian hipotesis pertama dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,429$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,106$.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Jadi secara simultan variabel pengaruh gender dan keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Uji R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati 1, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.383	.41740

a. Predictors: (Constant), X2RATA, X1RATA

b. Dependent Variable: Y1RATA

Dan dari hasil penelitian ini maka diketahui nilai r adalah sebesar 0,631. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pengaruh gender dan keterampilan kerja sebesar 0,631 atau sebesar 63,1 %, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R^2 yang hampir mendekati 1 ini berarti bahwa pengaruh variabel-variabel independen yaitu *gender dan keterampilan kerja* kuat terhadap variabel produktivitas dan hubungan antara variabel tersebut adalah positif, kuat dan signifikan.

Uji t

Tabel 4.13. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.485	.475		1.020	.311			
1 X1RATA	.416	.124	.334	3.340	.001	.529	.350	.290
X2RATA	.451	.114	.395	3.954	.000	.560	.404	.343

a. Dependent Variable: Y1RATA

Hasil pengujian variabel bebas pengaruh gender dan keterampilan kerja terhadap produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel pengaruh gender (X_1) ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,340 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,988$ berarti signifikan terhadap produktivitas dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.
- b. Variabel keterampilan kerja (X_2) ditunjukkan dengan nilai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,953 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,988$ berarti signifikan terhadap produktivitas, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *pengaruh gender dan keterampilan kerja* secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas.

4.1.2. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.485	.475		1.020	.311
1 X1RATA	.416	.124	.334	3.340	.001
X2RATA	.451	.114	.395	3.954	.000

a. Dependent Variable: Y1RATA

$$Y = 0,485 + 0,416X_1 + 0,451X_2$$

Konstanta sebesar 0,485 menunjukkan nilai variabel produktivitas, jika tidak ada pengaruh variabel pengaruh gender dan keterampilan kerja.

Nilai koefisien regresi variabel pengaruh gender diperoleh sebesar 0,416 menunjukkan besarnya pengaruh variabel gender terhadap produktivitas, dimana pengaruhnya positif (searah) artinya semakin meningkat pengaruh gender yang ditunjukkan akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas dan sebaliknya. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel keterampilan kerja sebesar 0,451 menunjukkan besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas dan pengaruhnya positif (searah). Artinya semakin tinggi keterampilan kerja akan menyebabkan semakin tinggi produktivitas dan sebaliknya.

Nilai Sig. Untuk variabel pengaruh gender adalah $0,001 < \alpha = 0,05$. Artinya pengaruh variabel gender terhadap produktivitas signifikan. Sedangkan nilai Sig. Untuk variabel keterampilan kerja adalah 0,000 lebih kecil dari $> \alpha = 0,05$, artinya bahwa keterampilan kerja terhadap produktivitas signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa
 - 1) Variabel pengaruh persepsi gender terhadap produktivitas PT. Pilbara Insulation Southeast Asia adalah signifikan yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,340 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,998$ hal ini disebabkan perbedaan gender berpengaruh terhadap produktivitas dan gender tidak menjadi kendala dalam melakukan pekerjaan sehingga jawaban responden begitu baik. Karena itu variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
 - 2) Variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas PT. Pilbara Insulation Southeast Asia adalah signifikan yaitu nilai t_{hitung} sebesar 3,953 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,998$ hal ini disebabkan karena keterampilan kerja merupakan syarat mutlak dalam perusahaan sehingga jawaban responden begitu baik. Karena itu variabel ini berpengaruh secara signifikan.

Saran

Dari hasil analisis data dan hasil kesimpulan tersebut, maka disarankan untuk peningkatan produktivitas perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan perlunya diterapkan penempatan gender dengan keterampilan kerja yang memadai sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga dapat disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya.
2. Pihak perusahaan hendaknya memperhatikan mengenai kedua variabel penelitian tersebut karena hubungan yang terjadi dengan produktivitas perusahaan ternyata masih relatif lemah, tetapi hal ini masih bisa dimaksimalkan..
3. Karena ada hubungan positif tetapi lemah dengan determinansi yang kuat yang telah dijelaskan dari hasil penelitian, maka penulis memberi saran kepada peneliti berikutnya untuk menjadikan perhatian mengenai variabel bebas dan kalimat-kalimat dari item kuisioner karena untuk mendapatkan jawaban yang terbaik bagi responden.

Dari hasil perhitungan dan uji hipotesis ditambah dengan saran-saran dari penulis bahwa peningkatan produktivitas perusahaan jelas terdapat pada bidang keterampilan kerja yang dimiliki karyawan. Penggunaan variabel keterampilan kerja berdampak sangat besar pada produktivitas dan sekaligus memberikan nilai pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Darma, 1995. *Manajemen Prestasi Kerja*, Penerbit Jakarta Erlangga
- Azwar. S. 2005, *SPSS Olah Data Statistik*. PT. Elex Media Computindo. Gramedia. Jakarta.
- Djarwanto Ps, & Pangestu Subagiyo, *Statistik Induktif*. Yogyakarta: Penerbit BPPE. 1995.
- Ghozali, I 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Penerbit Undip Semarang
- Indriantono, N. Supomo B., (2002), *Methodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta, BPFE
- Jeffrey preffer & Robert I Sutton, *The Knowing-Doing Gap: How Smart Companies Turn Knowledge into Action*. (Harvard Business School Press, 2000)
- Kusumastuti, S Supatmi dan Perdana, 2006. *Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Government*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol 9 No.2 Nopember 2007 Hal.88-98
- Mosse, Julia Clever, 2004. *Gender & Pembangunan*, Penerbit Pustaka Pelajar Jogjakarta
- Moekijat, 1997. *Manajer Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit CV Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, H & Hadari M, 1990. *Administrasi Personel untuk meningkatkan Produktivitas kerja*. Penerbit Jakarta H Masagung. Hal.108
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan kedua, Penerbit Mandar Maju Bandung. Hal. 73
- Siagian, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jakarta Bumi Aksara
- Singarimbun dan Effendi, 1998. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedua Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta
- Singarimbun, Masri, 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES
- Simanjuntak, 1998
- Suharsimi Arikunto, 1998, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Jakarta Rineka Cipta.
- Sugiono, 2004. *"Statistik Untuk Penelitian"*, Cetakan Ke enam, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiono, 1998, *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Kedua*, CV Alfabeta Bandung
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mandar Maju Bandung.
- Veithzal, Rivai (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. Hal.35.