

**PENGARUH TINGKAT PENGETAHUAN DAN PEMAHAMAN  
KARYAWAN TENTANG PERATURAN PERUSAHAAN UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN KARTU KREDIT PT CALINA BUANA CABANG  
SURABAYA**

**Oleh: Dra. Dwi Indah Mustikorini, MM.\***

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Calina Buana Cabang Surabaya, dan untuk menguji hipotesis digunakan model regresi linier sederhana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Tingkat Pengetahuan & Pemahaman Karyawan, Produktivitas Kerja*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan sering tergantung pada kemampuan seorang pimpinan dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif. Demikian juga dengan PT. Calina Buana Cabang Surabaya sebagai suatu perusahaan yang salah satu tujuan utamanya adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan yang semaksimal mungkin dengan mengeluarkan biaya yang seminim mungkin, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menentukan atau mengambil suatu keputusan yang tepat dan benar mengenai hal-hal yang berhubungan dengan usaha yang dikelolanya. Diantaranya adalah masalah yang ada hubungannya dengan sumber daya manusia atau karyawan.

Karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan, dimana pengetahuan yang karyawan miliki diperlukan aturan atau pedoman sebagai acuan untuk pencapaian tujuan. Bagi para karyawan aturan tersebut mungkin merupakan pembatasan atau pengekangan terhadap keinginan yang dimiliki, namun semua karyawan harus secara sadar dan ikhlas untuk mentaati dan menjalankan semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

**Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini rumusan masalah yang diajukan adalah:

Apakah tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di PT. Calina Buana Surabaya?

---

\* Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

## TELAAH PUSTAKA

### **Pengertian Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.**

Menurut Manullang (1989) bahwa manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat, (Flippo, 1988). Manajemen personalia adalah suatu ilmu untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan, (Nitisemito,). Manajer Personalia atau Sumber Daya Manusia ataupun suatu departemen yang mengurus Sumber Daya Manusia suatu organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besar yang ada dalam suatu masyarakat akan terpenuhi harapannya apabila mampu mencapai tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut secara tepat, baik dan benar.

Berhasil atau tidaknya peraturan perusahaan itu semua sangat tergantung dari keberhasilan karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Keberhasilan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung dari kesediaan karyawan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan. Oleh karena itu karyawan perlu sekali mempunyai pengetahuan dan pemahaman peraturan yang tinggi dan mental yang teguh untuk dapat bekerja dengan baik. Menurut Black (1982), salah satu arti kata disiplin ialah mengajar orang-orang lain dan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Penyelia (pimpinan) yang menginginkan angkatan kerja yang berdisiplin tidak dapat mengabaikan pelatihan. Para karyawan yang terlatih secara jelek tidak senang, frustrasi, tidak berdisiplin dan tidak beprestasi". Kesadaran para pimpinan akan arti pentingnya latihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai diperusahaan mendorong peranan pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan semakin meningkat didalam perusahaan.

Pimpinan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan peraturann yang efektif dan efisien dalam hal menunjang tercapainya produktivitas kerja yang maksimal. Dengan kepemimpinan yang baik pimpinan dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan peraturan sebagai suatu proses yang wajar bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

### **Pengertian Manajemen Produktivitas Kerja**

Untuk menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produk dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit bahan mentah dan dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi, Produktivitas dapat

didefinisikan : sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu *system produktif*. Dalam teori sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran bagi masukan. Bila banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: mencakup kondisi fisik pekerjaan, derajat otomatisasi yang digunakan, layout, desain pekerjaan, ketrampilan dan motivasi karyawan, pengupahan dan paket-paket "*benefit*" yang disediakan. Untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas, banyak organisasi telah mengembangkan program-program peningkatan produktivitas. Ada beberapa hal penting yang pada umumnya harus diikuti oleh perusahaan agar program peningkatan produktivitas berhasil yaitu : komitmen organisasi, dan umpan balik atas hasil-hasil yang dicapai.

Banyak perusahaan mengimplementasikan program-program peningkatan produktivitas dengan program-program partisipatif yang berwujud komite-komite manajemen-karyawan. Ini tidak hanya bermaksud untuk mengurangi berbagai bentuk kompetisi manajemen-serikat kerja, tetapi bila manajemen mendapatkan kenaikan produktivitas, perusahaan membagi penghematan-penghematan biaya dengan karyawan dalam bentuk pembayaran insentif dan *benefit* lainnya. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar program-program peningkatan produktivitas tipe partisipatif ini sukses adalah: dukungan manajemen puncak, komitmen dengan implementasi, monitoring pelaksanaan peningkatan produktivitas, apresiasi produktivitas, organisasi komite.

Atas pengertian peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang perusahaan diatas, maka disini akan mudah dimengerti bahwa karyawan merupakan faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya peraturan kerja dijalankan di perusahaan. Jadi antara pengetahuan dan pemahaman karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Apabila dalam suatu perusahaan kurang adanya kesadaran karyawan untuk menjalankan kewajiban serta pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap peraturan perusahaan, maka akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun. Demikian sebaliknya apabila ada kesadaran yang tinggi dari karyawan untuk menjalankan kewajiban serta pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap peraturan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula. Untuk itu dibutuhkan kesadaran yang tinggi antara pimpinan dan karyawan untuk bekerja sama dengan baik dan sungguh-sungguh dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan kerja. Sebab apabila peraturan kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal ini akan mendukung peningkatan produktivitas kerja tiap tiap karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Hipotesis**

"Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan".

### **Model Analisa**

Untuk menguji hipotesis digunakan model regresi linier sederhana dengan persamaan dasar sebagai berikut :  $Y = a + b \cdot X + e$

Keterangan:

- Y = variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan  
a = konstanta  
b = koefisien regresi tingkat produktivitas karyawan  
X = variabel tingkat produktivitas kerja karyawan  
e = faktor kesalahan pengganggu

## METODA

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survey, dimana untuk memperoleh data terutama dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan (*quesioner*) dan pengamatan langsung.

### Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang diamati dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bagian marketing (*CPR: Card Promotion Representative*) dari PT Calina Buana cabang Surabaya, yang berjumlah 80 orang. Dengan demikian pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sudah ditentukan terlebih dahulu, bukan dengan cara acak atau random. Penentuan sampel didasarkan pada hasil kerja karyawan tersebut. Apabila karyawan tersebut menghasilkan setoran aplikasi kartu kredit lebih besar atau sama dengan 25 dalam bulan pengamatan, maka dijadikan sampel. Jika karyawan menghasilkan setoran aplikasi kartu kredit kurang dari 25, maka tidak dijadikan sampel. Penentuan angka patokan 25 didasarkan pada pertimbangan bahwa rata-rata setoran aplikasi kartu kredit tiap-tiap karyawan PT Calina Buana ternyata tiap-tiap bulan sekitar 25. Dengan demikian jika setoran aplikasi kartu kredit dari karyawan kurang dari 25, dikatakan karyawan tersebut kurang produktif, karena di bawah rata-rata.

Penulis perlu melakukan pengamatan langsung dalam satu bulan, yaitu dalam periode kerja bulan April 2005. Dari 80 karyawan tersebut diambil masing-masing 25 buah setoran aplikasi kartu kreditnya. Pengambilan aplikasi kartu kredit diambil mulai dari tanggal 01 April 2005 sampai tanggal 30 April 2005. Apabila sebelum tanggal 30 April 2005 seorang karyawan sudah menyetorkan 25 aplikasi, maka itu cukup dijadikan sampel hasil kerjanya. Apabila kurang dari 25, misalnya hanya 24, maka diambil lagi tanggal berikutnya dan seterusnya sampai akumulasinya 25 buah aplikasi. Jika sampai pada akhir periode jumlah akumulasi aplikasinya tidak sampai 25 buah, maka ia tidak dijadikan sampel penelitian. Dari jumlah karyawan bagian marketing CPR PT. Calina Buana Cabang Surabaya sebanyak 80 orang (Populasi), maka telah didapat hanya 34 orang karyawan sebagai sampel yang telah mencapai setoran 25 aplikasi atau lebih.

### Definisi Operasional

1. **Tingkat Pengetahuan dan Pemahaman tentang peraturan Perusahaan** adalah

---

tingkat seberapa jauh karyawan mengetahui peraturan beserta penerapannya dalam pekerjaan setiap hari serta tingkat seberapa jauh karyawan memahami isi dan makna dari peraturan beserta penerapannya dalam pekerjaan setiap hari.

2. **Produktivitas kerja** adalah sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produktif.

Untuk mendapatkan ukuran variabel X yaitu tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan digunakan item-item pernyataan dalam questioner sebagai indikatornya. Item-item indikator tersebut di bagi menjadi 4 bahasan yang merupakan peraturan-peraturan perusahaan agency pemasaran kartu BNI sebagai berikut :

- a. Target market yang disyaratkan BNI.
- b. Kelengkapan dokumen aplikasi kartu kredit yang disyaratkan BNI.
- c. Cara penulisan aplikasi yang disyaratkan BNI.
- d. Larangan-larangan sebagai marketing kartu kredit.

Peraturan-peraturan Perusahaan Agency Pemasaran Kartu Kredit BNI, PT. Calina Buana Cabang Surabaya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Target market yang disyaratkan Bank BNI
- b. Kelengkapan dokumen aplikasi kartu kredit yang disyaratkan Bank BNI
- c. Cara penulisan aplikasi yang disyaratkan BNI

Untuk mendapatkan ukuran tentang variabel terikat Y, yaitu variabel tingkat produktivitas kerja karyawan bisa diamati dari Record aplikasi per bulan jumlah aplikasi yang disetujui menjadi kartu kredit (*approval*). Untuk menilai produktivitas antara jumlah aplikasi yang diajukan dengan aplikasi yang disetujui menjadi kartu kredit, dipakai istilah *Approval Rate (AR)*, dimana rumusnya:

$$AR = \frac{Jml.Approval}{Jml.Aplikasi}$$

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Calina Buana cabang Surabaya, Wisma Tiara Lt VI, Jl. Basuki Panglima Sudirman No. 66 – 68 Surabaya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan baik data primer maupun data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data ini berupa ukuran dua variabel X dan Y, bersumberkan dari hasil pengumpulan data melalui wawancara dan observasi secara langsung. Data berupa tanggapan karyawan atau kuesioner yang diajukan yang merupakan data utama dalam penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Data ini berupa data-data penunjang mengenai segala masalah dalam aplikasi kartu kredit dari PT Calina Buana cabang Surabaya.

#### **Metode Pengumpulan Data**

##### **Angket/Questioner**

Yaitu dengan cara menyusun sebanyak 20 pertanyaan kemudian diberikan kepada 34 sampel karyawan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel X (tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan).

#### **Wawancara/interview**

Metode ini digunakan untuk mengambil data tentang variabel X, untuk mengecek apakah aplikasi (pemohon) kartu kredit benar-benar mengajukan kartu kredit atas kemauan sendiri, bukan rekayasa/pemalsuan dari karyawan marketing, bisa dilakukan dengan cara wawancara langsung lewat telepon atau wawancara langsung dengan aplikasi.

#### **Dokumenter**

Metode ini digunakan untuk mengambil data tentang variabel Y, data dokumen ini berupa, jumlah aplikasi kartu kredit tiap karyawan tiap bulan, jumlah *Approval Rate*, total aplikasi yang diperoleh PT Cana Buana tiap bulan.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur (Sekaran, 1992). Cara mengukur validitas bisa menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *product moment pearson*.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Cara yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas dengan teknik pengukuran ulang (*testretest*). Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur dengan pengukuran ulang, kita harus meminta responden yang sama agar menjawab semua pertanyaan dalam alat pengukur sebanyak dua kali. Selang waktu antara pengukuran pertama dan pengukuran kedua sebaiknya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu jauh. Selang waktu antara 15-30 hari pada umumnya dianggap memenuhi persyaratan tersebut. Kalau selang waktu terlalu dekat, responden masih ingat dengan jawaban yang diberikannya pada waktu pengukuran pertama. Sedangkan kalau selang waktu terlalu lama, kemungkinan terjadi perubahan pada fenomena yang diukur. Kedua hal ini akan mempengaruhi hasil pengujian reliabilitas.

#### **Analisa Data dan Pengujian Hipotesis**

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisa Regresi dengan dugaan awal bahwa hubungan antara variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan (X) dengan variabel tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) adalah linear. Uji statistik dilakukan untuk memperoleh kepercayaan tentang nilai  $\beta$ .

## **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

---

### Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa item-item pernyataan pada kuesioner memiliki tingkat validitas, yaitu pernyataan yang memiliki signifikansi lebih kecil  $< 0,05$ , maka pernyataan no.1 sampai dengan no.20 adalah signifikan. Hal ini berarti pernyataan-pernyataan tersebut memiliki validitas konstrak. Dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) dalam pernyataan-pernyataan tersebut.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukur yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Hasil pengukuran pertama dikorelasikan dengan teknik korelasi *product moment pearson* seperti yang telah diterangkan didalam menghitung validitas diatas. Dengan cara hasil pengukuran I dikorelasikan dengan Pengukuran II dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dimana Pengukuran I disebut X dan Pengukuran II disebut Y. Setelah hasil Pengukuran I dan Pengukuran II dimasukkan dalam table tabulasi skor pengukuran kemudian dilakukan perhitungan korelasi antara Pengukuran I dan Pengukuran II rumus korelasi *product moment pearson*.

### Correlations

		PENKRN 1	PENKRN 2
PENGKRN1	Pearson Correlation	1	,983(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	34	34
PENGKRN2	Pearson Correlation	,983(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	34	34

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji Reliabilitas diketahui bahwa korelasi Pengukuran I dan Pengukuran II adalah cukup tinggi yaitu 0,983 dengan didukung tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti hasil pengukuran I dan pengukuran II relatif reliable. Terdapat korelasi yang signifikan antara jawaban pertama dengan jawaban ulang, maka jawaban tersebut tergolong *reliable*.

### Hasil Pengukuran Variabel Y

Untuk mendapatkan ukuran tentang variabel terikat Y, yaitu variabel tingkat produktivitas kerja karyawan bisa diamati dari Record aplikasi per bulan jumlah aplikasi

---

yang disetujui menjadi kartu kredit (*approval*). Untuk menilai produktivitas antara jumlah aplikasi yang diajukan dengan aplikasi yang disetujui menjadi kartu kredit, dipakai istilah Approval Rate (AR), dimana rumusnya:

$$AR = \frac{Jml.Approval}{Jml.Aplikasi}$$

**Hasil Pengukuran Variabel X**

Untuk mengukur variabel X, yaitu variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan-peraturan perusahaan, digunakan cara kuesioner. Dari 34 CPR sampel diberi kuesioner, dimana mereka dimohon menjawab dengan sungguh-sungguh dan jujur. Kuesioner dilakukan pada akhir bulan April 2004, bukan pada awal bulan. Hal ini dimaksudkan supaya menunjukkan hasil yang sesungguhnya seperti periode dimana penelitian ini belum dilaksanakan. Apabila kuesioner diberikan pada awal bulan, dikhawatirkan justru menambah pengetahuan dan pemahaman para karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan, karena pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini bisa mengingatkan, meningkatkan bahkan menyempurnakan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan-peraturan perusahaan.

**Hasil Analisa Regresi**

Setelah ukuran variabel Y dan variabel X ditemukan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisa regresi kedua variabel tersebut. Untuk itu lebih jelasnya dibuatkan persiapan regresi untuk 2 variabel tersebut. Yang perlu dilengkapi adalah nilai  $X^2$ ,  $Y^2$  dan  $XY$ . Dari plotting tersebut kita sudah bisa mendapatkan gambaran, bahwa hubungan diantara dua variabel tersebut sepertinya ada dan cukup kuat. Pembuktian hipotesis dan menganalisis data digunakan analisis Regresi Liner, berdasarkan pooling data yaitu penggabungan data *cross section* dan *data time series*. Hasil perhitungannya ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,477(a)	,227	,203	47,44335	,227	9,406	1	32	,004

a Predictors: (Constant), PENGTHN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21172,148	1	21172,148	9,406	,004(a)

Residual	72027,882	32	2250,871
Total	93200,029	33	

a Predictors: (Constant), PENGTHN

b Dependent Variable: Produktivitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	126,120	88,171		1,430	,162
	PENGTHN	3,384	1,104	,477	3,067	,004

a Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari tabel di atas didapat persamaan garis regresi sampelnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 126,120 + 3,384X$$

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh kepercayaan tentang nilai  $\beta$ . Perlu diuji terlebih dahulu apakah dengan ditemukannya koefisien b dari regresi sampel, kita percaya bahwa nilai  $\beta$  lebih besar dari 0, artinya perubahan variabel X memang mempengaruhi perubahan variabel Y, karena nilai t hitung sebesar 3,067 adalah lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,0369, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

### Interprestasi Hasil Penelitian

Dari deskripsi hasil penelitian berikut uji hipotesis tersebut, penulis bisa memberikan interprestasi sebagai berikut:

a. Masalah Variabel Y (Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan)

Setelah penulis melakukan skoring terhadap 25 sampel aplikasi dari 34 CPR dari PT Calina Buana Surabaya, ternyata rata-rata skornya adalah sebesar 39,54. Angka ini menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang cukup baik, dengan prosentase sebesar 40%, karena apabila tingkat produktivitas kerjanya maksimal (100%), maka dari 100 aplikasi setoran yang disetujui adalah 40 aplikasi. Menurut penulis, tingkat produktivitas kerja sebesar ini sudah cukup tinggi, karena PT Calina Buana merupakan perusahaan marketing, dimana para karyawannya (CPR) merupakan orang-orang lapangan yang bekerja di luar, sehingga sulit sekali dikontrol. Satu-satunya cara melihat tingkat produktivitas kerja mereka hanya dari hasil kerjanya, bukan cara mereka bekerja.

b. Masalah Variabel X (Tingkat Pengetahuan dan Pemahaman Karyawan tentang Peraturan Perusahaan)

Dari perhitungan hasil kuesioner yang diberikan penulis terhadap 34 CPR PT Calina Buana Surabaya di akhir bulan April 2005, didapatkan bahwa rata-rata jumlah nilai mereka adalah sebesar 79,6 atau dalam bentuk prosentase sebesar 79,6%, karena apabila skornya maksimal, nilainya seharusnya sebesar 100. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat

pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan cukup tinggi. Angka ini sudah cukup baik, meskipun masih bisa ditingkatkan lagi.

c. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara variabel Y dan variabel X.

Setelah diadakan perhitungan dengan metode *least square*, didapatkan bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara kedua variabel tersebut sebesar 0,227. Angka ini mengindikasikan bahwa sekitar 22% variasi dari variabel Y, bisa diterangkan dengan variasi dari variabel X, sedangkan sisanya (78%) bisa diterangkan dengan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal-hal lain tersebut misalnya: kuatnya pengawasan/pengontrolan dari manajemen, desain pekerjaan, besarnya tingkat upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya.

d. Koefisien regresi sampel a (intersep)

Koefisien regresi sampel a yang disebut juga intersep ini merupakan dugaan dari koefisien regresi populasi  $\alpha$ . Setelah dilakukan analisa regresi, diketahui bahwa nilai a sebesar 126,120. Nilai ini menunjukkan bahwa sebenarnya ada variabel tertentu yang mempengaruhi besarnya variabel tingkat produktivitas kerja karyawan (variabel Y), selain variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan perusahaan (variabel X). Jadi pada tingkat  $X=0$ , nilai Y adalah sebesar 126,120

e. Koefisien regresi sampel b (slope)

Koefisien regresi sampel b ini merupakan penduga dari koefisien regresi populasi  $\beta$ . Nilai ini menunjukkan besarnya unit perubahan variabel Y sebagai akibat perubahan satu unit variabel X. Dari analisa regresi diketahui bahwa nilai b sebesar 3,384. Hal ini menunjukkan bahwa dengan berubahnya nilai variabel X sebesar 1 unit, akan menyebabkan perubahan nilai variabel Y sebesar 3,384 unit.

f. Uji hipotesis

Nilai b yang telah penulis dapatkan tersebut selanjutnya diuji dalam bagian 4.2.8 Pengujian ini memakai hipotesa nol ( $H_0$ ) bahwa nilai  $\beta$  yang sesungguhnya adalah 0, dengan hipotesa alternatif ( $H_1$ ) bahwa nilai  $\beta$  berbeda dengan 0 secara signifikan pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Setelah dilakukan pengujian dua arah ternyata  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Hal ini memberikan arti bahwa nilai  $\beta$  dari populasi memang lebih besar dari nol. Dengan pengujian hipotesis tersebut kita menjadi yakin bahwa memang variabel X, yaitu variabel tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan, berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu variabel tingkat produktivitas kerja karyawan.

## SARAN

Penelitian ini hanyalah melihat dari satu sisi dalam masalah pengetahuan dan pemahaman peraturan perusahaan. Oleh karena itu penulis menyarankan agar para peneliti, mahasiswa maupun profesional manajemen melakukan penelitian lanjutan dalam variabel yang sama di perusahaan lain, misalnya di perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, maupun lembaga keuangan, karena penelitian di tempat yang lain bisa saja menghasilkan kesimpulan lain. Selain itu penulis juga menyarankan untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan variabel yang lebih kompleks/lebih banyak yang diperkirakan mempengaruhi tingkat

produktivitas kerja karyawan, misalnya tingkat upah, tingkat pendidikan, desain pekerjaan, banyaknya pelatihan, jenis kelamin, umur, pengalaman kerja dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sudah terbukti dengan jelas bahwa tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, maka sebaiknya pihak manajemen semakin memusatkan pada usaha untuk mempertinggi tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang peraturan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainingsih, Sri, *Statistik*, BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Black, James Menzies, *Manajemen dan Supervisor*, Penerbit PT. Pustaka Pressindo, 1982
- Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalai, Jilid I*, Edisi ke dua, Alih Bahasa moh. Masud, Penerbit Erlangga, 1988. hal. 5
- Handoko, T. Hani, *Dasar-dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi I, Penerbit BPFE , Yogyakarta, 1984
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE , Yogyakarta, 1996
- Harsono, *Manajemen Pabrik*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1979
- Manullang, *Management Personalia*, Cetakan ke empat, Penerbit Aksara Baru, Jakarta 1989 hal. 11
- Martoy, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke empat, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Mursinto, Djoko, *Statistik Terapan untuk Ekonomi II*, Duta Jasa, 1989.
- Nitiseminto, Alex S, *Manajemen Personalia*, Cetakan ke enam, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986
- Poerwodarminto, *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka , Jakarta, 1979
- Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Konsep-konsep Dasar dan Pengantar Teori*, Edisi Pertama Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2004
- Soepeno , *Kamus Populer*, Penerbit Ksatria Surabaya, 1980