

Faktor-faktor penentu Produktivitas dengan Perilaku Qona'ah sebagai pemoderasi dipengaruhi oleh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Karyawan serta Kepuasan kerja pada Kontraktor Pertambangan Rekayasa Konstruksi dan Gas Services PT. Petrosea Tbk., di Indonesia

Hadi Pitono
Universitas Mulawarman

Abstrak- Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan. Kemampuan sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja, dianalisis hubungannya terhadap produktivitas, dan dimoderasi oleh perilaku Qona'ah. Meningkatkan produktivitas manusia adalah proses yang cukup rumit dan kompleks diorganisasi. Mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan dalam batasan aturan dan standar operasional prosedur organisasi. Kinerja sumber daya manusia dalam organisasi, juga bergantung terutama pada teknologi dan lingkungan eksternal, pemikiran individu dan tim, dan orientasi humanistik. Berbagai teori digunakan, untuk mengembangkan strategi organisasi dalam pencapaian produktivitas yang optimal. Teori X, Teori Y dan Teori A, mempunyai kesamaan dalam menduga perilaku karyawan di tempat kerja. Analisis ini juga mengembangkan Teori A, yang berfokus pada potensi bawaan manusia, yaitu perilaku Qona'ah, dan diharapkan perilaku Qona'ah dapat memoderasi kreativitas, ekspresi diri dan kontribusi kepada organisasi.

Kata Kunci: *Produktivitas; perilaku qon'aah; kemampuan sumber daya manusia; keterlibatan karyawan; kepuasan kerja*

LATAR BELAKANG

Disrupsi global dunia usaha, termasuk gejolak finansial global, iklim inventasi yang menantang, perlambatan pertumbuhan ekonomi, evolusi rantai pasok produksi serta isu perdagangan merupakan tantangan nyata yang akan selalu dihadapi dan dampaknya sangat dirasakan oleh seluruh negara di dunia. Disisi lain, datangnya revolusi industry 4.0 dengan segala perkembangan teknologi memungkinkan negara dan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut, dengan mendorong produktivitas serta profitabilitas lintas industri.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh Human resource capability terhadap job satisfaction pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh Employee Engagement terhadap Job Satisfaction pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh Human resource capability terhadap productivity pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
4. Membuktikan dan menganalisis pengaruh Job Satisfaction terhadap productivity pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
5. Membuktikan dan menganalisis pengaruh Employee Engagement terhadap productivity pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
6. Membuktikan dan menganalisis pengaruh moderasi perilaku Qona'ah terhadap hubungan Human Resources Capability dengan productivity pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa konstruksi minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk;
7. Membuktikan dan menganalisis pengaruh moderasi Perilaku Qona'ah terhadap hubungan employee engagement dengan productivity pada karyawan kontraktor pertambangan, rekayasa, konstruksi, minyak dan gas services PT. Petrosea Tbk.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas (Productivity) adalah ukuran standar yang sering digunakan untuk menilai kinerja organisasi. Culnan & Bair, (1983) menyatakan bahwa produktivitas dapat digambarkan dengan berbagai cara. Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai peningkatan nilai dari waktu ke waktu Phipps & Nelinguri, (2013). Culnan & Bair, (1983) produktivitas telah didefinisikan dalam hal output, penjualan, profitabilitas, kualitas kerja, dan proses yang diselesaikan sesuai jadwal.

Kyoung, et al. (2004). Produktivitas tenaga kerja telah menjadi faktor penting dalam kekuatan dan keberlanjutan kinerja bisnis perusahaan secara keseluruhan Cheryl, (2002).

Perilaku Qona'ah (Qona'ah Behavior) adalah suatu sikap yang rela menerima dan selalu merasa cukup dengan hasil yang sudah diusahakan serta menjauhkan diri dari rasa tidak puas dan perasaan kurang, qona'ah memiliki pendirian selalu bersyukur atas yang ada pada dirinya lapang dada dan ikhlas atas kehendak Allah SWT. Ali, (2014). Contentment (Qana'ah) dan Peranannya dalam mengatasi masalah sosial dan lingkungan, hubungan-hubungan ini adalah fondasi yang mendasari pengobatan kepuasan (qana'ah). Qana'ah, adalah "hidup bijak yang baik (hayatan tayyibah)" yang disebutkan dalam Al-Qur'an (al-Nahl 16:97) yang menunjukkan kepuasan diri. Sikap qona'ah merupakan sikap ridho menerima dan merasa cukup terhadap hasil yang telah diusahakannya serta menjauhkan diri dari rasa tidak puas serta perasaan kurang, memiliki sikap qona'ah tidak berarti serta merta menerima nasib begitu saja tanpa ikhtiar dan selalu puas terhadap rezeki yang di terima.

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang sangat penting di bidang perilaku organisasi dan psikologi, itu berarti sikap umum seseorang terhadap pekerjaan Chen, et al. (2012). Tingkat kepuasan kerja ditentukan. Ini menyiratkan bahwa jika kinerja karyawan dan hasil yang diharapkan, itu akan meningkatkan kepuasan kerjanya, sehingga meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Juga, sebagaimana disebutkan upaya karyawan di pekerjaan menentukan kinerja dan dalam situasi seperti itu karyawan mengharapkan hadiah dari organisasi yang akan menentukan tingkat kepuasan.

Kemampuan sumber daya manusia (Human Resources Capability) dapat mengkonfigurasi ulang dan menggabungkan kembali sumber daya dan fitur sifat penting seperti tacitness, menjadi konteks teks, dan temporalitas. Menurut Park, et al. (2004) kemampuan Sumber Daya Manusia adalah penting dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. kualitas kinerja dan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran aktif dan vital dalam keberhasilan reformasi sektor jasa tersebut Harris, et al. (2007). Dengan demikian, perusahaan dengan komitmen yang lebih kuat untuk mengerahkan kemampuan sumber daya manusia sebagai kemampuan dinamis lebih sukses Aramburu & Sáenz, (2010). Kemampuan Sumber Daya Manusia meningkatkan posisi kompetitif organisasi dengan menciptakan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan sumber daya manusia yang unggul yang berkontribusi pada organisasi yang berkontribusi terhadap nilai ekonomi organisasi. Khandekar & Sharma, (2005) berpendapat bahwa sumber daya seperti kemampuan SDM penting untuk tujuan perusahaan. Kemampuan dinamis dari perspektif manajemen sumber daya manusia, mencoba untuk menemukan hubungan antara kedua literatur. Dalam melakukan itu, pertama-tama akan mempelajari peran kepemimpinan strategis, yang didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan manajer yang memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk suatu organisasi oleh Finkelstein, et al. (2009), karena persepsi CEO tampaknya memainkan peran yang relevan dalam mengembangkan dinamika kemampuan oleh Ambrosini, et al. (2009). Teori kepemimpinan strategis mengacu pada studi orang-orang di puncak organisasi dan berfokus pada pekerjaan eksekutif sebagai kegiatan strategis dan simbolik oleh Vera & Crossan, (2004). Posisi strategis, seperti CEO, disajikan sebagai faktor kunci untuk mengenali peluang dan membuat keputusan yang memengaruhi proses organisasi oleh Ling, et al. (2008). CEO memainkan peran penting, karena tindakan dan keputusan mereka menciptakan konteks organisasi, memengaruhi respon manajer menengah dan dampak kinerja oleh Smith, (2014).

Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement) bisa dibilang metrik paling kritis untuk organisasi di Abad ke-21. Keterlibatan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh pertumbuhan organisasi, penambahan nilai yang dialami oleh karyawan dan persepsi karyawan terhadap organisasi.

jurnal peer-review, kertas kerja, buku teks, dan sumber daya lainnya yang diterbitkan relevan dengan keterlibatan karyawan. Rothbard, (2001:655) Menurut Maslach, et al. (2001), enam bidang kehidupan kerja mengarah pada kelelahan atau keterlibatan: beban kerja, kontrol, penghargaan dan pengakuan, dukungan masyarakat dan sosial, keadilan yang dirasakan dan nilai-nilai. Mereka berpendapat bahwa pelibatan kerja terkait dengan beban kerja yang berkelanjutan, perasaan pilihan dan kontrol, pengakuan dan penghargaan yang tepat, komunitas kerja yang mendukung, keadilan dan keadilan, dan

pekerjaan yang bermakna dan dihargai. Holbeche & Springett, (2003), persepsi orang tentang 'makna' sehubungan dengan tempat kerja jelas terkait dengan tingkat keterlibatan mereka dan, pada akhirnya, kinerja mereka. Mereka berpendapat bahwa karyawan secara aktif mencari makna melalui pekerjaan mereka dan, kecuali organisasi berusaha memberikan makna, karyawan kemungkinan akan berhenti. Robinson, Perryman and Hayday, (2004) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai "sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya". Ada hubungan kuat antara produktivitas dan keterlibatan. Pengetahuan karyawan tentang tingkat produktivitas organisasi juga memiliki dampak positif pada keterlibatan. Keterlibatan karyawan tergantung pada empat kondisi utama di tempat kerja seperti budaya organisasi, penguatan terus-menerus kebijakan yang berfokus pada orang, metrik yang bermakna, dan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

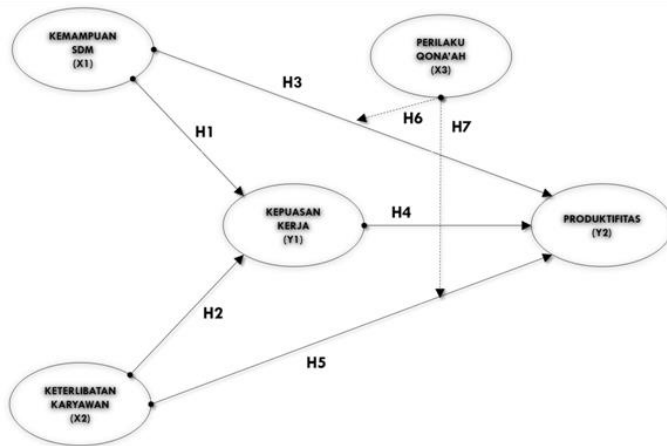
Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan desain riset deskriptif. Desain deskriptif bertujuan untuk menjelaskan sesuatu karakteristik suatu kelompok yang relevan, mengestimasi presentase unit dalam populasi tertentu yang menunjukkan perilaku tertentu, mengetahui persepsi atas karakteristik tertentu, mengetahui seberapa besar hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang bersifat kuantitatif ini dilakukan satu kali dalam satu periode, jenis riset berupa kegiatan pengumpulan data yang didapat dari satu jenis sampel responden untuk satu saat /waktu.

Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menyebar angket kepada responden, selanjutnya data atau informasi yang diperoleh diolah dengan metode statistik menggunakan software Warp PLS untuk penggunaan pada analisis data. Penelitian ini bersifat penelitian penjelasan (explanatory reseach) yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel dengan menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis penelitian sebelumnya.

Di dalam menganalisis data, peneliti menggunakan program perangkat lunak (Software) WarpPLS. Analisis menggunakan WarpPLS adalah pengembangan dari PLS (Partial Least Square) yang dikembangkan oleh Herman Wold yang merupakan guru dari Karl Joreskog yang mengembangkan SEM (Structural equation modeling). Model teknik analisis data ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan lemah atau belum ditemukan dan atau terdapat indikator yang tidak memenuhi model pengukuran reflektif, sehingga bersifat formatif. Model SEM (Structural Equation Modeling) atau model persamaan struktural dengan program WARPPLS 6.0. Perangkat lunak ini dapat secara eksplisit mengidentifikasi fungsi-fungsi nonlinear yang menghubungkan pasangan variabel laten dalam model SEM dan menghitung koefisien asosiasi multivariat yang sesuai, Ned Kock (2015) [158].

SEM adalah sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen), dan variabel-variabel tersebut berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang di observasi atau diukur langsung. SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu

analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (structural model), dan analisis PLS (Partial Least Square Analysis). SEM merupakan gabungan dari metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (factor analysis) serta model persamaan simultan (simultaneous equation modeling).



Kerangka Konseptual Penelitian

Referensi

- Zendage, Hrushikesh, "Douglas MCGreggor Theory X and Y" Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language, Online ISSN 2348-3083www.srjis.com UGC Approved Sr. No.48612, FEB-MAR 2018, VOL- 6/26.
- Al-Qur'an, Al-Hadits, Al-Kitab Imam Al Gozali Ihya Ulumiddin
- N. Aramburu & J. Sáenz, "Knowledge sharing in management processes: Impact on innovation project management and innovation performance," Proc. Eur. Conf. Knowl. Manag. ECKM, 2010.
- A. Khandekar & A. Sharma, "Organizational learning in Indian organizations: A strategic HRM perspective," Journal of Small Business and Enterprise Development. 2005, doi: 10.1108/14626000510594610.
- Z. Jiang, Q. Xiao, H. Qi, & L. Xiao, "Total Reward Strategy: A Human Resources Management Strategy Going with the Trend of the Times," Int. J. Bus. Manag., 2009, doi: 10.5539/ijbm.v4n11p177.
- A. Lopez-Cabrales, M. Bornay-Barrachina, & M. Diaz-Fernandez, "Leadership and dynamic capabilities: the role of HR systems," Pers. Rev., 2017, doi: 10.1108/PR-05-2015-0146.
- E. H. Al Khajeh, "Leadership styles on organizational performance," J. Hum. Resources Manag. Res., 2018, doi: 10.5171/2018.687849.
- B. Motyka, "Employee engagement and performance: a systematic literature review," Int. J. Manag. Econ., 2019, doi: 10.2478/ijme-2018-0018.
- R. Tepayakul & I. Rinthaisong, "Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions," J. Behav. Sci., 2018.
- E. Bellani, S. R. Ramadhani, & M. Tamar, "Job Satisfaction as Predictor of employee engagement," 2018, doi: 10.2991/icaaip-17.2018.4.
- W. J. A. Chang & T. C. Huang, "The impact of human resource capabilities on internal customer satisfaction and organisational effectiveness," Total Qual. Manag. Bus. Excell., 2010, doi: 10.1080/14783363.2010.483075.
- H. M. Chuang, M. J. Liu, & Y. S. Chen, "The Effects of Human Resource Capability and Internal Customer Satisfaction on Organizational Effectiveness," Int. J. Distrib. Sens. Networks, 2015, doi: 10.1155/2015/835194.
- S. P. Chandra, "The Impact of Employee Engagement on Organization's Productivity," 2nd Int. Conf. Manag. Hum. Resour. Work., 2013.
- E. B. Flippo, Humam Resource Management. 2009. Principles of Personnel Management, Publisher McGraw-Hill, 1961, Digitalization 26 Feb 2009.
- M. Armstrong, "The process of performance management," in Handbook of Human Resource Management Practice, 2009.
- A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement," J. Manag. Psychol., 2006, doi: 10.1108/02683940610690169.
- B. Aziri, "Job Satisfaction: A Literature Review Management Research and Practice Vol Job Satisfaction: A Litteraure Review," Manag. Res. Pract., 2011.
- F. C. Lunenburg, "Performance Appraisal: Methods and Rating Errors," Int. J. Sch. Acad. Intellect. Divers., 2012.
- L. Batista-Taran, M. Shuck, C. Gutierrez, & S. Baralt, "The Role of Leadership Style in Employee Engagement," role Leadersh. style Empl., 2009.
- A. J., "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance," Int. J. Product. Perform. Manag., vol. 63, no. 3, pp. 308–323, 2014, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008.
- Ali, M. F. Contentment (Qana'ah) and Its Role in Curbing Social and Environmental Problems. Islam and Civilisational Renewal (ICR); Vol. 5, 3. 430-445 ICR Journal 5 (3).DOI: 10.12816/0009871.
- Awaludin Ahya. Eksplorasi dan pengembangan skala qana'ah dengan pendekatan spiritual indigenous. p ISSN : 2301-8267 | eISSN: 2540-8291Vol. 07, No.01Januari 2019.
- Hoole, C & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 42(1), a1317. http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1317
- Kock, Ned, Using WarpPLS in e-collaboration studies: Mediating effects, control and second order variables, and algorithm choices, International Journal of e-Collaboration, 7(3), 1-13, 2011, IGI Global.