

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SIMANINDO MEDANTRONICS
INDUSTRIES MEDAN**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana**

Oleh :

Loveleen Dewi

NPM : 99 860 0190

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2004**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SIMANINDO MEDANTRONICS
INDUSTRIES MEDAN



NAMA MAHASISWA : **LOVELEEN DEWI**

NIM : 99.860.0190

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui
Komisi Pembimbing

(Dra. Nur'aini MS)
Pembimbing I

(Lodiarta Ayu, S.Psi)
Pembimbing II

Mengetahui



Dekan

(Drs. Mulia Siregar)

Tanggal Sidang Meja Hijau

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S.1) PSIKOLOGI



Pada Tanggal :

MENGESAHKAN,
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

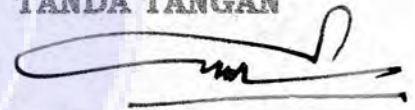
Dekan

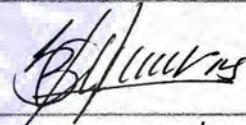

(Drs. Mulia Siregar)

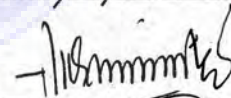
DEWAN PENGUJI

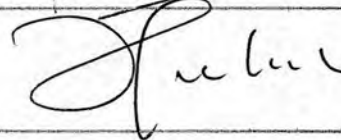
1. Drs. M. Rajab Lubis, MS
2. Dra. Nuraini, MS
3. Lodiana Ayu, S. Psi
4. Drs. Mulia Siregar
5. Suryani Hardjo, S. Psi

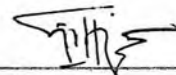
TANDA TANGAN












UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

Persembahan



*Karya sederhana ini
Kupersembahkan untuk yang selama hidup teramat kucinta
Kedua Alm. Orangtuaku
Suami dan Anakku
Serta saudara-saudaraku*

Motto



*Siapapun bisa marah,
Marah itu mudah, tetapi marah pada orang yang tepat, dengan
kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang
benar dan dengan cara yang baik bukanlah yang mudah
(Aristoteles, The Nicomachean Ethics)*

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama penulis memanjatkan puji syukur atas selesainya penulisan skripsi ini setelah melewati kesulitan demi kesulitan. Banyak hambatan yang penulis temukan selama proses penulisan skripsi ini. Secara jujur penulis akui bahwa hambatan terbesar dan penulis sering jumpai berasal dari diri penulis sendiri, namun berkat bantuan dari berbagai pihak serta bimbingan para dosen, akhirnya penulis bisa menyelesaikan karya tulis sederhana ini dengan rasa haru yang teramat dalam. Selanjutnya sebagai tanda syukur atas kebahagiaan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada ::

1. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan
2. Bapak Dra. Nur'aini MS, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Lodiana Ayu, S.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran di tengah-tengah kesibukannya telah menyempatkan diri dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing dan memberi pengarahan serta motivasi dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ir. Kasandra H, MM, Direktur PT. Simanindo Medantronics Industries Medan, yang telah berkenan memberikan tempat untuk mengadakan penelitian di perusahaan yang tengah beliau pimpin.
5. Bapak Gunoro, Manajer Produksi di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan, yang telah banyak membantu penulis selama penulis mengadakan

penelitian.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

6. Untuk orang-orang terdekatku, suami tercinta Monra Adhiputra Hasibuan, anakku tersayang Rezy Adhiputra Hasibuan serta kakak-kakakku Anita, Darmayanti, Khrisna dan Natasha, terima kasih atas perhatian dan do'anya.
7. Sahabat terbaikku angkatan '99 : Ibu Sri Wuryatmi, Ibu Nurlela Hayati, S.Psi, Bapak Toto Chandra, S.Psi, Susi, Suryani Siahaan, S.Psi, Santi, Putri, Dwi dan Dewi, yang seringkali mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih ini juga disampaikan semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namanya.

Harapan penulis semoga Allah SWT membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis, dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi sidang pembaca sekalian. Amin.

Medan, Januari 2004

Loveleen Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	4
C. Manfaat Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Kerja	6
1. Pengertian Produktivitas Kerja	6
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	7
3. Ciri-ciri Individu yang Produktif	9
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	11
B. Manajemen Diri	13
1. Pengertian Manajemen Diri	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri	15

3. Metode Manajemen Diri	16
4. Aspek-aspek Manajemen Diri	19
C. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja	21
D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
D. Metode Pengumpulan Data	27
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	29
F. Metode Analisis Data	32
BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	34
1. Orientasi Kanchah.....	34
2. Persiapan Penelitian	35
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	37
B. Pelaksanaan Penelitian	40
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
1. Uji Asumsi	42
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	43
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45

	D. Pembahasan	46
BAB	V. PENUTUP	
	A. Kesimpulan	50
	B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Butir Angket Manajemen Diri Sebelum Uji Coba	36
2. Distribusi Butir Angket Manajemen Diri Setelah Uji Coba	39
3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	43
5. Rangkuman Perhitungan r <i>Product Moment</i>	44
6. Statistik Induk	44
7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran :	
A. Hasil Uji Coba Angket Manajemen Diri	56
A-1. Hasil Uji Validitas Butir Angket Manajemen Diri	57
A-2. Data Butir-butir Sahih	65
A-3. Hasil Uji Reliabilitas Angket Manajemen Diri	71
B. Uji Asumsi	75
B-1. Uji Normalitas Sebaran	76
B-2. Uji Linieritas Hubungan	82
C. Analisis Data Korelasi <i>Product Moment</i>	85
D. Angket Manajemen Diri	91
E. Tabel Krejcie dan Morgan	97
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja atau dalam setiap kegiatan usaha dalam rangka menghasilkan sesuatu, baik berupa barang maupun jasa. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi maka akan diperoleh hasil yang lebih banyak dengan pemakaian sumber yang sama atau hasil tetap dengan pemakaian sumber yang minimal.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002) bahwa produktivitas selalu dilihat dari dua sisi, yaitu *output* dan *input*. Perbandingan antara dua sisi ini akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang.

Menurut formulasi *Nasional Productivity Boord (NPB)* Singapore (dalam Sedarmayanti, 1995) dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dengan kata lain dapat dikatakan sebagai suatu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil berupa barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, dengan demikian produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja menurut Hadi (2000) pada hakekatnya memiliki dua dimensi, yaitu efisiensi dan efektivitas. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang optimal, kuantitas, dan waktu. Efisiensi lebih berorientasi kepada masukan. Dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaan. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, yang berorientasi pada keluaran atau hasil yang dicapai.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) individu yang melakukan serangkaian kegiatan produksi.

Sehubungan dengan kegiatan produksi tersebut maka hal ini terkait pula dengan penggunaan waktu dalam mencapai produksi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Gie (1996) yang menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana cara individu dalam mempergunakan atau mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Berbicara mengenai waktu maka hal ini terkait pula dengan apa yang dimaksud dengan manajemen diri (*self management*) yang menurut Covey (1995) ialah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja secara memadai.

Selanjutnya dijelaskan Covey (1995) bahwa manajemen diri tidak dapat dilepaskan dengan manajemen waktu dan istilah manajemen diri ini kiranya lebih

tepat daripada manajemen waktu, hal ini karena waktu merupakan aset yang sangat berharga. Pengelolaan waktu dapat membawa dampak yang besar dalam kehidupan, karena waktu tidak dapat diulang dan diganti.

Sinambela (1995) menyatakan bahwa dengan pengelolaan waktu yang tepat berarti dapat mengurangi timbulnya ketegangan atau stres, sehingga dapat mengarahkan individu pada hal-hal yang lebih memuaskan dan menyehatkan individu, yang pada akhirnya membuat organisasi kerja menjadi lebih efektif, dan produktivitas kerja yang meningkat.

Sementara itu, Gie (1996) mengemukakan bahwa manajemen diri merupakan segenap kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya sehingga mampu membawa ke arah tercapainya tujuan hidup. Strategi utama dalam manajemen diri adalah berusaha mengetahui potensi diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan atau kelemahan.

Sejalan dengan uraian di atas, penelitian ini berusaha melihat keterkaitan atau hubungan antara kedua variabel yang menjadi inti penelitian. Sebagai kancha dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medantronics Industries. Dilaksanakannya penelitian ini di perusahaan tersebut berdasar pada pengamatan yang dilakukan penulis di lapangan, dimana terlihat bahwa para karyawan saling berlomba untuk meningkatkan prestasi kerja yang ditandai dengan tingginya semangat kerja karyawan. Oleh dasar itu penulis ingin mengkaji apakah produktivitas kerja karyawan tersebut lebih disebabkan oleh manajemen diri yang dimiliki karyawan. Sementara itu terlihat bahwa para karyawan begitu aktif bekerja tanpa membuang waktu secara percuma. Hal ini pun menggambarkan bahwa

karyawan mampu mengelola diri sendiri sehingga mampu mengatur tempo kerja dengan efektif.

Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, dimana para karyawan seringkali mendapatkan bonus atas hasil kerja yang telah diperlihatkan. Adanya bonus yang diterima karyawan ini membuat karyawan terdorong untuk lebih aktif dan rajin bekerja. Hal ini pula yang mungkin mendorong karyawan untuk menggunakan waktu kerja seefektif mungkin dengan hasil kerja yang maksimal.

Melalui uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja terkait dengan pengelolaan waktu pada diri individu sebagai pekerja. Pengelolaan atau manajemen waktu itu sendiri merupakan kunci dari manajemen diri. Adanya manajemen diri yang baik tentunya akan mendukung dan mendorong produktivitas kerja individu cenderung semakin meningkat.

Mengacu pada uraian di atas mengenai pentingnya produktivitas kerja dan keterkaitannya dengan manajemen diri, maka penulis memiliki alasan yang kuat untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul : **“Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries”**.

B. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah sudah selayaknya memiliki tujuan tertentu, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries.

C. Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang membahas mengenai produktivitas kerja serta kaitannya dengan manajemen diri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan atau literatur dan dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya pada masa-masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan tambahan dalam meneliti variabel-variabel yang turut berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan dijadikan bahan masukan kepada pihak-pihak terkait, terutama pihak perusahaan dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, dengan mengetahui produktivitas kerja karyawan ini, maka diharapkan pihak perusahaan mampu mengambil langkah-langkah yang lebih bijaksana dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Produktivitas kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sebagai suatu sikap mental untuk menjadikan segala sesuatu harus menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam arti bahwa setiap individu yang menghasilkan sesuatu baik berupa jasa dan barang harus lebih baik atau lebih banyak dari yang dihasilkan sebelumnya. Individu yang berhasil melakukan hal tersebut berarti produktivitasnya meningkat.

Produktivitas menurut Whitmore (dalam Sedarmayanti, 1995) mengutarakan bahwa produktivitas kerja sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sejalan dengan pendapat di atas Miner (1992) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah hubungan antara kuantitas barang dengan jasa yang dihasilkan dengan jumlah karyawan, modal uang, dan sumber alam yang digunakan dalam produksi. Produktivitas dikatakan meningkat jika *output* lebih besar dari *input* yang digunakan dalam proses produksi. Jadi produktivitas pada dasarnya merupakan penggunaan sumber-sumber daya tersebut secara efisien.

Selanjutnya, Timpe (1992) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara keluaran dan masukan yang bernilai, misalnya efisien dan efektivitas sumber-sumber daya yang tersedia, yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas, dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bermutu.

Produktivitas menurut Campbell dan Campbell (1988) merupakan suatu konsep efisiensi yang pada umumnya berperan sebagai suatu rasio dari hubungan antara *output* dan *input* dalam suatu proses produksi.

Sementara itu, Hadi (2002) mengemukakan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila ia menunjukkan hasil atau *output* yang lebih besar dengan *input* yang relatif lebih kecil.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja berhubungan dengan sikap mental individu dalam rangka menghasilkan sesuatu barang maupun jasa yang diukur berdasarkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang telah didapatkan serta disesuaikan dengan waktu yang telah digunakan. Diasumsikan dengan pengeluaran minimal maka didapat hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar diri (*eksternal*). Menurut pengamatan yang dilakukan Anoraga (2001) bahwa faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting dari itu. Faktor-

faktor yang sangat diinginkan para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Penghayatan atas maksud dan tujuan pekerjaan.
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
6. Promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan pada pekerja.
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) terdapat beberapa faktor yang dapat membuat individu menjadi produktif, di antaranya :

1. Berusaha memahami seni berpikir dan menciptakan suatu gagasan.
2. Berusaha memahami bagaimana menghasilkan yang terbaik dari suatu pekerjaan.
3. Memahami bagaimana menghadapi kegagalan atau keberhasilan.
4. Berusaha memahami bagaimana merencanakan hari ini, hari esok atau waktu yang akan datang.

Gie (1996) menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana cara individu dalam mempergunakan atau mengelola

waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja individu terkait dengan berbagai faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) serta didukung kemampuan individu dalam mengelola waktu yang digunakan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam suatu pekerjaan.

3. Ciri-ciri Individu yang Produktif

Pribadi yang produktif menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) adalah individu yang dapat mengembangkan dan menerapkan apa yang terbaik bagi diri individu tersebut.

Menurut Erich Fromm (dalam Hall dan Lindzey, 1993) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kecakapan untuk menggunakan kemampuan dan dapat merealisasikan potensi yang terdapat dalam diri. Ada delapan ciri individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakan yang dilakukan bersifat konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan

yang berubah-ubah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)26/7/23

7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sementara itu, Timpe (1992) mengungkapkan bahwa karyawan yang produktif ditandai dengan ciri-ciri umum sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional (selalu memperdalam pengetahuan dibidang yang ditekuni).
3. Kreatif dan inovatif.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan menggunakan logika.
6. Selalu mencari perbaikan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang baik.
9. Selalu meningkatkan diri

Kemudian menurut Sinungan (1997) bahwa individu yang produktif, dapat diketahui dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak bermalas-malasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelpon teman,
2. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
3. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang memiliki potensi atau kecakapan tertentu sesuai dengan ciri-ciri yang disebutkan pada uraian di atas serta dapat menggunakan dan merealisasikan potensi tersebut dengan mempergunakan waktu yang ada secara efektif dan efisien.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja individu dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli (dalam Siagian, 2002)) yang menentukan standar produktivitas kerja berdasarkan :

1. Jumlah dan kualitas *output* sebagai standar.
2. Produksi rata-rata sebagai standar.
3. Kinerja karyawan yang dipilih sebagai standar.
4. *Time study*, ditujukan untuk menentukan jumlah waktu yang digunakan karyawan dengan kualifikasi tertentu dan bekerja secara normal untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
5. Studi gerak dan waktu sebagaistandar.
6. Lama kerja sebagai standar.
7. Masa latihan, dan
8. Penilaian atasan sebagai standar.

Sementara itu, produktivitas kerja menurut Hadi (2000) terkait dengan banyaknya produk riil yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah produk harapan (jumlah produk standar). Dikatakan produktif apabila individu dapat menghasilkan produk yang sama atau lebih besar dari pada produk harapan. Sebaliknya, dikatakan tidak atau kurang produktif apabila hasil kerja individu lebih kecil dari pada jumlah produk yang diharapkan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mengemukakan bahwa ada dua macam

pengukuran produktivitas kerja, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)26/7/23

1. *Total-faktor productivity*

Dalam pengukuran ini lebih jelas menekankan pada efisiensi. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan seluruh aspek *input* dan *output*

2. *Partial-faktor productivity*

Dalam pengukuran ini hanya satu aspek *input* yang digunakan dan *output* yang dihasilkan dihubungkan dengan satu aspek *input*.

Menurut Mintorogo dan Sedarmayanti (1992) produktivitas kerja dapat diukur dari dua hal, yaitu :

1. Produktivitas yang diukur dari nilai uang.

Produktivitas dapat dikatakan tinggi apabila :

- a) Hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang dipergunakan atau *output* lebih banyak, sedangkan biaya tetap atau berkurang.
- b) tetap atau sama sedangkan biaya berkurang.
- c) *Output* tetap atau sama sedangkan biaya berkurang.

Sementara itu, produktivitas dapat dikatakan rendah apabila, hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang dipergunakan.

2. Produktivitas yang diukur dari daya guna personel sebagai tenaga kerja.

Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan menggunakan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas-tugas

pokoknya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area (repository.uma.ac.id)26/7/23

Menurut Sinungan (1997) bahwa produktivitas kerja yang meningkat dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu :

1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat diukur dan ditentukan berdasarkan : a) perbandingan antara masukan dan pengeluaran, b) membandingkan hasil kerja individu dengan individu lainnya, c) membandingkan lamanya mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan d) menghitung jumlah produk yang dihasilkan selama masa kerja tertentu. Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja di ukur dengan membandingkan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dengan standar waktu yang telah ditentukan. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini digunakan hitungan detik.

B. Manajemen Diri

1. Pengertian Manajemen Diri

Teori manajemen pada umumnya mempunyai konsep yang sama yaitu meliputi bagaimana melihat ke depan (*visioning*), menentukan strategi yang tepat, lalu menerapkan teknik-teknik yang efisien untuk mencapainya (Riyono, 2001).

Manajemen diri didefinisikan oleh Prawitasari (1993) sebagai suatu cara yang dilakukan untuk mengubah perilaku yang kurang dikehendaki menjadi suatu perilaku yang ideal sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Manajemen diri atau *self management* menurut Suhartini (1992) merupakan suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri.

Sejalan dengan apa yang telah dikemukakan di atas, Gie (1996) mengemukakan bahwa manajemen diri adalah segenap kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengatur dan mengelola diri sendiri dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat membawa ke arah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu yang bersangkutan.

Manajemen diri atau *self management* menurut Covey (1997) ialah suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja dengan memadai.

Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang dapat ditunda, serta mana yang tidak boleh dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa manajemen diri merupakan suatu cara atau serangkaian kegiatan yang dilakukan individu dalam menata

waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan kemampuan dalam menetapkan pusat perhatian dan prioritas penyelesaian tugas serta tanggung jawab kerja dengan memadai.

2. Faktor-faktor yang Mendukung Manajemen Diri

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dapat mendukung tercapainya tujuan dalam manajemen diri, sehingga pengelolaan diri akan lebih mudah dilakukan bila individu memiliki kematangan emosi, penalaran yang tinggi, serta mampu mengelola stres menjadi sesuatu yang konstruktif.

Covey (1996) menjelaskan bahwa manajemen diri tidak dapat dilepaskan dengan manajemen waktu, hal ini karena waktu merupakan aset yang sangat berharga. Individu yang dapat mengelola waktu kerjanya dengan baik mengindikasikan bahwa individu tersebut telah memiliki penguasaan dalam hal menetapkan pusat perhatian dan hal yang menjadi prioritas untuk dapat diselesaikan secara bertanggung jawab.

Macan (1994) menemukan tiga faktor yang ada dalam manajemen waktu yang dipakai dalam pengembangan manajemen waktu.

1. Penentuan tujuan dan prioritas

Yaitu apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan seseorang untuk diselesaikan, dan bagaimana individu dapat menempatkan prioritas tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.

2. Teknik manajemen waktu

Yaitu cara-cara yang digunakan dalam mengelola waktu, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, membuat daftar, jadwal, dan rencana kerja.

3. Kecenderungan untuk terorganisasi

Yaitu kecenderungan kerja seseorang dihubungkan dengan bagaimana cara individu mengatur lingkungan kerja di sekitarnya. Pendekatan keteraturan dapat menghemat waktu dan menyebabkan efisiensi yang besar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung manajemen diri ialah penentuan tujuan prioritas, menggunakan atau mengelola waktu yang ditandai dengan adanya jadwal kerja, serta bagaimana individu mengatur lingkungannya.

3. Metode Manajemen Diri

Kanfer dan Goldstein (dalam Manz, 1986) mengemukakan metode yang diterapkan dalam manajemen diri, yaitu :

1. Penentuan standar sendiri (*standar-setting*)

Menentukan sasaran, target perilaku, tujuan dari apa yang dilakukan, prestasi yang hendak dicapai merupakan langkah pertama dari program manajemen diri. Tujuan yang sudah ditetapkan, akan lebih mengarahkan seseorang pada bagaimana tujuan itu dapat dicapai.

2. Memonitor diri sendiri (*self-monitoring*)

Teknik ini merupakan komponen yang penting dalam metode manajemen diri. Bentuk aplikasi dari teknik ini bisa dengan cara mencatat atau membuat grafik dari data yang bisa dilihat individu yang bersangkutan sehingga dapat berfungsi sebagai *feed back*, sebagai insentif dan juga sebagai penguat (*reinforcement*)

3. Mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*)

Tahap ini individu melakukan evaluasi kembali perkembangan dari rencana kerja sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, misalnya mengenai target waktu yang digunakan, serta konsekuensi yang diperoleh setelah semua kriteria yang telah ditentukan dapat dicapai.

4. Proses penguatan diri (*self-reinforcement*)

Menghargai diri sendiri secara positif (*positive self-reinforcement*) seperti melepaskan *verbal symbolik self reinforcement* yaitu pernyataan verbal terhadap diri sendiri yang bermaksud memberi penilaian atau penghargaan terhadap apa-apa yang sudah dilakukan atau dicapai.

Manz (1986) mengemukakan strategi yang dilakukan dalam manajemen diri, yaitu :

1. Pengamatan atas diri sendiri.

Pengamatan terhadap diri sendiri membantu individu untuk menemukan kapan, mengapa, dan dalam keadaan mana individu berperilaku dan mengambil tindakan-tindakan tertentu. Hasil pengamatan terhadap diri sendiri dapat membantu individu memberikan dasar untuk mengatur perilakunya sendiri.

2. Menetapkan sasaran bagi diri sendiri.

Menentukan suatu arah dan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perlu dilakukan agar tindakan yang dilakukan tidak sia-sia. Adanya arah dan tujuan yang jelas, maka hal ini dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku.

3. Memberi hadiah bagi diri sendiri.

Memberi hadiah bagi diri sendiri merupakan satu cara yang dapat memperkuat diri sendiri dalam menerapkan manajemen diri yang baik. Individu dapat memperoleh dorongan yang positif untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikutnya pada masa yang akan datang.

4. Menghukum diri sendiri.

Hukuman bagi diri sendiri sama dengan memberi hadiah kepada diri sendiri. Tujuannya adalah untuk mengurangi perilaku atau tindakan yang dilakukan, namun cara ini dianggap kurang efektif karena individu secara bebas dapat menghindarinya.

5. Praktek.

Setelah menetapkan hal-hal yang dapat mendukung manajemen diri, maka dapat dimulai dengan pelaksanaan atau praktek (*learning by doing*). Karena hanya melalui praktek individu dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program yang telah dirancang. Hasil praktek nantinya dapat dievaluasi kembali, dengan demikian individu dapat menilai program manajemen diri yang telah disusun.

Sementara itu, Gie (1996) menjelaskan bahwa untuk mencapai manajemen diri perlu dilakukan tiga langkah strategis, yaitu :

1. Pendorongan diri.

Pendorongan diri atau *self-motivation* adalah dorongan psikologis dalam diri seseorang yang merangsangnya sehingga mau melakukan berbagai kegiatan

untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini akan kuat kalau timbul dalam diri sendiri tanpa dorongan dari orang lain atau dari luar dirinya.

2. Pengorganisasian diri

Pengorganisasian diri atau *self-organization* adalah pengaturan sebaik-baiknya terhadap pikiran, energi, waktu, tempat, dan benda pribadi secara teratur.

3. Pengendalian diri.

Pengendalian diri atau *self-control* adalah berbagai tekad dan langkah untuk memacu semangat dan mengerahkan energi agar dapat melaksanakan apa yang hendak dikerjakan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengelolaan atau manajemen diri dapat dilakukan dengan berbagai metode seperti yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas yaitu dengan cara penentuan standar sendiri (*standar-setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), serta proses penguatan diri (*self-reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri.

4 Aspek-aspek Manajemen Diri

Terdapat beberapa aspek yang berhubungan dengan manajemen diri, yang menurut Treacy (1997) antara lain adalah menganalisis penggunaan waktu yang sekarang, mengidentifikasi hal-hal pemboros waktu dan mengubah kebiasaan.

a. Menganalisis penggunaan waktu

Langkah pertama untuk meningkatkan keterampilan adalah dalam memamanajemeni diri adalah menganalisis bagaimana menggunakan waktu pada saat sekarang ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa para manajer harus secara terus menerus mengubah titik perhatian mereka dan menggunakan waktu rata-rata hanya 10 menit untuk masing-masing tugas sepanjang hari. Individu akan dengan mudah dapat terlibat dalam debat kusir kehidupan kantor sehari-hari tanpa menghargai kemana waktunya melayang.

b. Mengenali hal-hal pemboros waktu

Menurut Treacy (1997) sedikitnya terdapat 10 hal yang menjadi sumber pemborosan waktu, yakni tidak menemukan yang dicari, pertemuan, telepon, interupsi, penangguhan, kertas kerja yang kecil-kecil, kemelut, urutan pelimpahan yang terbalik, ingin segalanya sempurna dan gangguan.

Kesepuluh hal di atas berkaitan dengan pemborosan waktu. Sejalan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan pengkajian terhadap hal-hal tersebut dalam hubungannya dengan manajemen diri. Apabila kesepuluh hal tersebut sering dialami, maka perlu kiranya dilakukan berbagai perubahan agar waktu yang digunakan benar-benar efisien.

c. Mengubah kebiasaan

Pengenalan terhadap pemborosan waktu telah merupakan suatu kemajuan besar. Selanjutnya yang harus dilakukan sekarang adalah memusatkan diri pada usaha guna menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang memboroskan waktu itu serta menggantikannya dengan kebiasaan penghematan waktu pada tempatnya.

Banyak diantara hal-hal yang memboroskan waktu itu akan menjadi bagian yang alami dari gaya kerja, memperturutkan rapat yang bertele-tele, mendapatkan selebaran-selebaran yang tidak penting, menanggung-nanggungkan sesuatu. Perilaku yang memboroskan waktu yang berulang-ulang terjadi ini akan menjadi kebiasaan buruk yang harus diubah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek yang berhubungan dengan manajemen diri yang kesemuanya terlihat saling berkaitan. Ketiga aspek tersebut yakni menganalisis penggunaan waktu, mengenali hal-hal pemboros waktu dan mengubah kebiasaan.

C. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagaimana telah disimpulkan pada bagian terdahulu berhubungan dengan sikap mental individu dalam rangka menghasilkan sesuatu berupa barang maupun jasa yang diukur berdasarkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang telah didapatkan serta disesuaikan dengan waktu yang telah digunakan. Produktivitas kerja dapat diasumsikan bahwa dengan pengeluaran minimal maka didapat hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Erich Fromm (dalam Hall dan Lindzey, 1993) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kecakapan untuk menggunakan kemampuan dan dapat merealisasikan potensi yang terdapat dalam diri. Ada delapan ciri individu yang produktif, yaitu tindakan yang dilakukan bersifat konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai

pandangan ke-depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sementara itu, produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal). Menurut pengamatan yang dilakukan Anoraga (2001) bahwa faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting dari itu. Faktor-faktor yang sangat diinginkan para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan tujuan pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerja, serta disiplin kerja yang keras.

Di sisi lain, Gie (1996) menyimpulkan bahwa kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana individu dalam mempergunakan atau mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada suatu pekerjaan.

Sehubungan dengan masalah pengelolaan waktu, maka hal ini terkait pula dengan manajemen diri. Mahoney (dalam Suhartini, 1992) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen

diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang dapat ditunda, serta mana yang tidak boleh dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja. Dimana manajemen diri dapat mempengaruhi produktivitas kerja individu, sehingga dengan adanya manajemen diri yang baik maka produktivitas kerja individu akan semakin meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara manajemen diri dengan produktivitas kerja. Diasumsikan bila manajemen diri baik, maka produktivitas kerja cenderung akan semakin tinggi. Sebaliknya bila manajemen diri buruk, maka produktivitas kerja cenderung semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas, dan reliabilitas alat ukur serta metode analisa data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut, di antaranya ialah :

1. Variabel bebas : Manajemen Diri
2. Variabel tergantung : Produktivitas kerja
3. Variabel kontrol : Upah

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah mengidentifikasi variabel-variabel penelitian, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan definisi operasional variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

a. Manajemen diri

Manajemen diri merupakan suatu cara atau serangkaian kegiatan yang dilakukan individu dalam hal menata waktu kerja secara efektif, yang ditandai dengan dimilikinya kemampuan untuk menentukan standar sendiri (*standar setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), serta proses penguatan diri (*self-reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri. Data mengenai manajemen diri ini diungkap dengan menggunakan angket.

b. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan perilaku kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan yang ditandai dengan membandingkan antara masukan dengan pengeluaran, membandingkan hasil kerja individu dengan individu lainnya, membandingkan lamanya mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan, menghitung jumlah produk yang dihasilkan selama masa kerja tertentu. Data mengenai produktivitas kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan data dokumentasi pihak personalia perusahaan.

c. Upah

Upah adalah jumlah uang yang diterima oleh seorang karyawan pada setiap periode waktu tertentu. Jumlah penerimaan upah ini biasanya bersifat menetap dan dapat bertambah jumlahnya bila karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang

melebihi target yang telah ditentukan. Data mengenai upah ini diungkap dari dokumentasi perusahaan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah objek, gejala atau kejadian yang diselidiki terdiri dari semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian itu hendak digeneralisasikan (Hadi, 1986). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Simanindo Medantronic Industries yang berstatus buruh dan memiliki pendidikan SLTA. Berdasarkan data yang dimiliki oleh pihak perusahaan, jumlah karyawan yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian yang dibutuhkan berjumlah 200 orang..

Mengingat keterbatasan penulis untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka penulis hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai subjek penelitian yaitu yang lebih dikenal dengan nama sampel. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digeneralisasikan pada populasinya. Oleh karena itu untuk keperluan penelitian ini sampel yang digunakan atas dasar kesalahan 5% atau tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi, sesuai dengan tabel Krejcie dan Morgan, maka diperoleh sampel sebanyak 132 orang.

Menurut Hadi (1986) syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus benar-benar *representatif*.

Upaya untuk memperoleh sampel penelitian yang *representatif* dalam penelitian ini, maka digunakan teknik *purposive sampling* yang diartikan oleh Hadi (1986) sebagai pemilihan sekelompok subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat populasi yang sebelumnya telah diketahui, yakni karyawan PT. Simanindo Medantronic Industries yang berstatus buruh dan memiliki tingkat pendidikan SLTA.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dan metode dokumentasi.

a. Angket

Hadi (1984) mengatakan bahwa angket mendasarkan diri pada laporan-laporan pribadi (*self rapport*) dan angket memiliki kelebihan dengan asumsi sebagai berikut :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Apa yang dikatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Selain itu metode angket digunakan dalam penelitian atas dasar pertimbangan.

- a. Metode angket merupakan metode yang praktis.
- b. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang banyak.
- c. Metode angket merupakan metode yang dapat menghemat tenaga dan ekonomis.

Sebelum digunakan pada penelitian yang sebenarnya, angket tersebut perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Melalui hasil uji coba, selanjutnya dianalisis secara statistik untuk memperoleh nilai *validitas* dan *reliabilitas* alat ukur. Angket yang telah memenuhi kualifikasi validitas dan reliabilitas inilah yang digunakan dalam penelitian dengan asumsi bahwa alat ukur tersebut secara tepat dapat mengungkap apa sebenarnya yang ingin diungkap, serta bersifat konsisten dalam pengukurannya.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket manajemen diri yang disusun berdasarkan metode-metode dalam manajemen diri yang dikemukakan oleh Goldstein (dalam Manz, 1986), Manz (1986) dan Gie (1996) serta Treacy (1997) yakni kemampuan untuk menentukan standar sendiri (*standar-setting*), memonitor diri sendiri (*self-monitoring*), mengevaluasi diri sendiri (*self-evaluation*), serta proses penguatan diri (*self reinforcement*), pengamatan atas diri sendiri, menetapkan sasaran bagi diri sendiri, memberi hadiah bagi diri sendiri, menghukum diri sendiri, praktek, pendorongan diri, pengorganisasian diri, serta pengendalian diri.

Angket manajemen diri dalam penelitian ini disusun dengan skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Penilaian yang diberikan dari item yang *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat setuju, nilai 3 untuk jawaban setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Sementara untuk item yang *unfavourable*, nilai 4 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju, nilai 3 untuk jawaban tidak setuju, nilai 2 untuk jawaban setuju dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai catatan-catatan atau keterangan tertulis, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1986). Demikian pula halnya yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1981) bahwa dokumentasi diartikan sebagai suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui data mengenai produktivitas kerja karyawan yang diperoleh dari bagian personalia. Data produktivitas kerja ini dengan melihat perbandingan antara waktu yang ditetapkan dengan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat valid dan reliabel sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar 1992).

a. Validitas

Arikunto (1989) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukur dinyatakan valid apabila mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara Hadi (1986) menguraikan bahwa instrumen pengukur dikatakan valid apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat, dengan kata lain alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menguji validitas suatu alat ukur perlu kriteria pembandingan, yaitu kriteria luar dan kriteria dalam. Kriteria luar adalah pembandingan yang berasal dari luar, sedangkan kriteria dalam adalah pembandingan dari dalam. Pada penelitian ini menggunakan pembandingan dari dalam instrumen itu sendiri, dengan cara mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Azwar 1989) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi butir dengan total.
- $\sum X$ = Jumlah skor butir
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum XY$ = nilai hasil perkalian variabel butir dengan total
- N = jumlah subjek.

Nilai korelasi yang telah didapatkan dari teknik korelasi *product moment* di atas, sebenarnya masih perlu dilakukan pengkoreksian karena kelebihan bobot.

Artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan.

Alasannya adalah karena nilai-nilai butir turut menjadi komponen skor total. Teknik untuk menghindari kelebihan bobot ini adalah dengan menggunakan rumus *part whole* sebagai berikut.

$$r_{pq} = \frac{r_{xy} \cdot SDy - SDx}{\sqrt{SDy^2 + SDx^2 - 2 r_{xy} \cdot SDx \cdot SDy}}$$

Keterangan :

- r_{pq} = angka korelasi setelah dikoreksi.
 r_{xy} = angka korelasi sebelum dikoreksi.
 $SD x$ = standard deviasi skor total.
 $SD y$ = standard deviasi skor item.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama (Azwar 1986).

Hadi (1986) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonstanan hasil penelitian. Untuk mengetahui seberapa besar indeks reliabilitas angket manajemen diri digunakan teknik Anava Hoyt, dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan :

- r_{tt} = koefisien reliabilitas alat ukur.
 MKi = Mean kwadrat interaksi item subjek.
 MKs = Mean kwadrat antara subjek.

F. Metode Analisa Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data dilakukan, sejalan dengan pendapat Singarimbun (1981) adalah menganalisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Selanjutnya Hadi (1986) mengemukakan bahwa analisa data secara statistik dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

1. Analisa statistik bekerja dengan angka-angka, dan angka-angka ini dapat menunjukkan jumlah frekwensi nilai atau harga.
2. Statistik bersifat objektif.
3. Statistik bersifat universal, yakni dapat digunakan pada hampir seluruh penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan hipotesa adalah teknik *product moment*. Alasan digunakannya teknik korelasi *Product Moment* adalah untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (manajemen diri) dengan satu variabel tergantung (produktivitas kerja).

Adapun rumus dari teknik korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara manajemen diri (variabel bebas X) dengan produktivitas kerja (variabel tergantung Y).

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas X.

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel tergantung Y.

$\sum XY$ = Nilai hasil perkalian variabel bebas X dengan variabel tergantung Y.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel bebas X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel tergantung Y.

N = Jumlah subjek penelitian.

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis *Product Moment*, maka data yang telah diperoleh terlebih dahulu harus di uji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud adalah :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk melihat apakah data penelitian yang telah diperoleh menyebar mengikuti bentuk kurve normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas (manajemen diri) memiliki hubungan yang linier dengan data dari variabel tergantung (produktivitas kerja).

Seluruh pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini, mulai dari *try-out* alat ukur, uji asumsi dan pengolahan data penelitian, dilakukan dengan bantuan komputer program SPS edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (1997) Universitas Gajah Mada. Hak Cipta (c) dilindungi UU.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan ($r_{xy} = 0,373$; $p < 0,010$). Artinya semakin tinggi skor manajemen diri, maka skor produktivitas kerja juga semakin tinggi. Tingginya skor manajemen diri, menggambarkan bahwa manajemen diri para karyawan dinyatakan baik, kemudian skor produktivitas yang tinggi diartikan bahwa karyawan dinyatakan produktif dalam bekerja. Dari hasil ini maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Melalui hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini, diketahui bahwa produktivitas kerja dibentuk oleh variabel manajemen diri sebesar 13,9%. Dari hasil ini berarti masih terdapat 86,1% sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, diantaranya adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada pekerja.
3. Melalui perbandingan nilai rata-rata hipotetik dengan nilai rata-rata empirik dalam manajemen diri, maka para karyawan di PT. Simanindo Medantronics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Industries Medan dinyatakan memiliki manajemen diri yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata empirik, yakni 235,200 yang sama dengan nilai rata-rata hipotetik. 235. Dalam hal produktivitas kerja, tergolong tinggi dimana nilai rata-rata empirik 134,947 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik yakni 120.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi yang penting untuk dimiliki oleh pekerja, dalam menjalankan pekerjaan. Sebagaimana telah diketahui bahwa produktivitas kerja para karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan tergolong tinggi, maka disarankan kepada para karyawan untuk tetap mempertahankan kondisi produktivitas kerja yang sudah dimiliki selama ini dan diharapkan kondisi ini perlu untuk terus ditingkatkan.

2. Saran kepada pihak PT. Simanindo Medantronics Industries Medan

Produktivitas kerja para karyawan di PT. Simanindo Medantronics Industries Medan dinyatakan tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Simanindo Medantronics Industries Medan dapat mempertahankan kondisi produktivitas kerja para karyawan melalui mekanisme kerja yang sudah berjalan selama ini (manajemen) dan bila memungkinkan untuk dapat ditingkatkan secara bertahap melalui cara-cara yang lebih inovatif.

3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa manajemen diri dari para karyawan PT. Simanindo Medantronics Industries Medan tergolong sedang. Hal ini tentunya terkait dan dipengaruhi oleh berbagai kondisi atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan tersebut. Sehubungan dengan kondisi tersebut maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari variabel atau faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri pekerja sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, dan kesetiaan pimpinan pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. Psikologi Kerja. Edisi Baru (Cetakan III). Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1989. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta : Bina Aksara.
- Azwar, S. 1986. Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- , 1989. Dasar-dasar Pengukuran Psikometri. Jakarta : Liberty.
- , 1992. Reliabilitas dan Validitas. Seri Pengukuran Psikologi Interpretasi dan Komputasi. Jakarta : Liberty.
- Campbell, J.P dan Campbell, R.J. 1988. Productivity in Organizational : New Perspectives for Industrial and Organizational Psychology. California : Jorssey-Bass Inc. Publisher.
- Covey, S.R. 1995. First Things First. Terjemahan oleh Wandu S. Braia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gie, T. L. 1996. Strategi Hidup Sukses. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Hadi, S. 1984. Metodologi Research I. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- , 1986. Metodologi Research II. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- , 2002. Interaksi Antara Sumber Daya Manusia dengan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi Kerja. Yogyakarta : Orasi Pelepasan Guru Besar Fakultas Psikologi UGM.
- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Seri Program Statistik Versi 2000 (SPS-2000). Manusal SPS Pakaet MIDI. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hall, C. S. dan Lindzey, L. 1993. Psikologi Kepribadian. Teori-teori Psikodinamik. Diterjemahkan : Drs. Yustinus MSc. Yogyakarta : Kanisius.
- Macan, T.H. 1994. Time Management : Text of Process Model. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 3, 381-391. American Psychological Association. Inc.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- Manz, C. C. 1986. Seni Memimpin Diri Sendiri. Diterjemahkan : A. M. Mangunhardjana. Yogyakarta : Kanisius.
- Miner, J.B. 1992. Industrial Organizational Psychology. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Mintorogo dan Sedarmayanti. 1992. Pengembangan Kepribadian Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja. Bandung : Ilham Jaya.
- Prawitasari, J.E. 1993. Kepemimpinan di Masyarakat. Handout Kuliah S2 Psikologi UGM (tidak diterbitkan). Yogyakarta.
- Riyono, B. 2001. Isu-isu Kontemporer Dalam Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta : Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM.
- Sedarmayanti. 1995. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinambela, F.C. 1995. Kiat Strategis Mengelola Waktu. Buletin Anima. Vol. XI. No. 41. Oktober-Desember 1995.
- Singarimbun, M. 1981. Metode Penelitian Survey. Surabaya : Bina Ilmu.
- Sinungan, M. 1997. Produktivitas. Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suhartini, H. 1992. Pengaruh Metode Pengelolaan Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian. Jurnal Psikologi UGM. Yogyakarta. Tahun XIX No. 1 Desember 1992.
- Supranto, T. 1986. Metode Riset (Aplikasi dalam Pemasaran) Edisi Keempat. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Timpe, A.D. 1992. Productivity. Terjemahan Oleh : Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boedidarmo. Jakarta : PT. Gramedia.
- Treacy, D. 1997. Manajemen Waktu Yang Sukses Dalam Sepekan. Diterjemahkan : H. M. A. Abdullah. Cetakan Kedua Agustus 1997. Jakarta Pusat : Megapoin.