

# KERJA CERDAS SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT INDOMOBIL SEMARANG

Josevira Anisa Aldry, Sabiul Anwar, Wahyu Setiawan,  
Muhammad Choirul Nafiin, Ratih Pratiwi, S.pd., M.Si., M.M  
Universitas Wahid Hasyim Semarang  
Jalan Menoreh Tengah X/22, Sampangan, Gajah Mungkur, Semarang  
[joseviraaa@gmail.com](mailto:joseviraaa@gmail.com), [Sabiulanwa180598@gmail.com](mailto:Sabiulanwa180598@gmail.com), [Wahyusetiawann38@gmail.com](mailto:Wahyusetiawann38@gmail.com),  
[muhammadchoirulnafiin@gmail.com](mailto:muhammadchoirulnafiin@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui *supervisory support*, lingkungan non fisik, kerja cerdas pada produktivitas kerja karyawan PT Indomobil Semarang . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dan sampel yang diambil sebanyak 55 orang karyawan di PT. Indomobil Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *Supervisory support*, Lingkungan Non Fisik, Kerja Cerdas yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan secara parsial beberapa variable menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan berpengaruh negatif. Hasil uji secara simultan variable *Supervisory support*, Lingkungan Non Fisik, Kerja Cerdas secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

**Kata kunci:** *Support, Lingkungan, Kerja Cerdas, Produktivitas*

## Abstract

This study aims to determine supervisory support, non-physical environment, smart work on the work productivity of PT Indomobil Semarang employees. This study uses quantitative methods, data collected using questionnaires and samples taken as many as 55 employees at PT. Indomobil Semarang. The results showed that the Supervisory support, Non-Physical Environment, Smart Work variables used in this study were valid and partially some variables showed insignificant results and had a negative effect. Simultaneous test results Supervisory support variables, Non-Physical Environment, Smart Work together can be used to predict work productivity.

**Keywords:** *Support, environment, smart work, productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset organisasi perusahaan, yang berperan penting sebagai aktivitas dalam organisasi perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan memperhatikan kualitas kepuasan karyawannya (Muhid 2015)

Faktor dukungan atasan sebagai faktor yang berperan sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dan dianggap sebagai salah satu sumber

kepuasan kinerja (Sedianingsih, Safitri, and Sinulingga<sup>3</sup> 2020) *Supervisory support* merupakan jabatan fungsional yang cukup unik dan berbeda. *Supervisory* dituntut untuk berinteraksi dengan wewenang serta tanggung jawabnya pada dua kelompok yaitu pekerjaan sebagai bawahannya dan manajer sebagai atasannya (Eisenberger et al., 2002)

Pada dasarnya bagaimana seorang supervisor dalam memenuhi tanggung jawabnya sangat bergantung pada gaya kepemimpinannya, faktor dukungan kepemimpinan yang baik dengan mempertimbangkan, menerima, dan memperhatikan pertumbuhan serta perasaan karyawan. Selain *supervisory support*, kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga memiliki peran penting dalam tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila semua karyawan yang berada di perusahaan itu menjalankan kegiatan pekerjaan yang optimal, dengan suasana aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan harus memberi contoh situasi yang mendukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kerja sama di antara atasan dan bawahan di dalam perusahaan, maka dari itu lingkungan sangat berkaitan dengan karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut (Logahan and Tjoe n.d.)

Dalam suatu pekerjaan terdapat budaya kerja yang cerdas dengan bekerja yang positif serta dilakukan dengan sikap kerja cerdas. Oleh karena itu dikonsepsikan sebagai suatu perilaku yang adaptif untuk melakukan suatu pekerjaan dengan perilaku budaya kerja cerdas. Profesionalisme bekerja dengan baik dapat menambah modal pengetahuan dan modal emosional yang positif guna menunjang produktivitas kinerja karyawan yang baik.

Produktivitas kerja diukur berdasarkan waktu yang diperlukan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu step pekerjaan / jobdesk yang menjadi tanggung jawabnya. Diharapkan dengan dilakukannya perhitungan produktivitas kerja, waktu kerja karyawan terisi secara efektif dan efisien untuk bekerja dan dapat menjadi acuan evaluasi perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan kedepannya diperlukan beberapa variabel lain agar data yang didapat menjadi semakin valid dan memiliki dasar yang kuat.

Penelitian yang membahas tentang Produktivitas Kerja Karyawan yang dipengaruhi oleh *Supervisory Support*, Lingkungan Non Fisik, dan Kerja Cerdas sudah banyak dilakukan oleh para peneliti pendahulu, pada penelitian pada Studi kasus Pada karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan” dengan hasil pengujian secara simultan menunjukkan Variabel Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Sulviadi, Slamet, and Rahman 2021). Sedangkan penelitian di Perusahaan PT Dayana Cipta dengan hasil Variabel

Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta (Rampisela et al. 2020)

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan penelitian maka artikel ini mencoba berkontribusi pada kesenjangan penelitian tersebut dengan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Supervisory Support*, Lingkungan Non Fisik, Kerja Cerdas pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Semarang. PT. Indomobil finance adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan barang, pada kantor IMFI Cabang Semarang terdapat 3 unit bisnis yaitu (R2, R4 new, CV).

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram (2008:149) dalam bukunya metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melihat adakah pengaruh *Supervisory Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Kerja Cerdas, Produktivitas Kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan software SPSS.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Semarang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan Teknik sensus, hal ini dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 55 karyawan.

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji f dan koefisiens determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas*

#### Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1			
	X1.1	0,933	0.2656	Valid
	X1.2	0,951	0.2656	Valid
	X1.3	0,888	0.2656	Valid
2	X2			
	X2.1	0,688	0.2656	Valid
	X2.2	0,478	0.2656	Valid
	X2.3	0,540	0.2656	Valid
	X2.4	0,801	0.2656	Valid
	X2.5	0,643	0.2656	Valid

	X2.6	0,688	0.2656	Valid
3	X3			
	X3.1	0,657	0.2656	Valid
	X3.2	0,943	0.2656	Valid
	X3.3	0,901	0.2656	Valid
4	Y			
	Y1	0,835	0.2656	Valid
	Y2	0,870	0.2656	Valid
	Y3	0,705	0.2656	Valid

Semua pernyataan valid, karena nilai *r hitung* masing-masing item pernyataan lebih besar daripada *r table* atau sebesar 0.2656, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau dapat diandalkan keakuratan hasilnya.

### Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Alpha	Keterangan
X1	0,913	Reliabel
X2	0,684	Reliabel
X3	0,791	Reliabel
Y	0,723	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variable dari kuesioner adalah *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.666	1.621		4.112	.000
	X1	.051	.112	.071	.458	.649
	X2	.066	.084	.124	.785	.436
	X3	.252	.110	.333	2.290	.026

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas,dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,071 X1 + 0,124 X2 + 0,333 X3$$

Model tersebut menunjukkan bahwa :

1. Constant = 6,666.

Nilai konstan positif menunjukkan pengaruh positif variable independen (*supervisory support*, lingkungan kerja non fisik, budaya kerja cerdas), bila variable independen naik atau berpengaruh, maka variable produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 6,666 atau terpenuhi.

2.Koefisien Variable *Supervisory Support* = 0,051.

Merupakan nilai koefisien regresi variable *Supervisory Support* terhadap variable produktivitas kerja karyawan artinya jika *Supervisory Support* mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,051 atau 5,1 %.

3. Koefisien Variable Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,066.

Merupakan nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variable produktivitas kerja artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0,066 atau 6,6% .

4. Koefisien Variable Budaya Kerja Cerdas = 0,252.

Merupakan nilai koefisien regresi variable Budaya Kerja Cerdas terhadap variable produktivitas kerja artinya jika Budaya Kerja Cerdas mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan sebesar 0,224 atau 25,2%. Koefisien bernilai positif artinya Budaya Kerja Cerdas antara dengan produktivitas kerja berhubungan positif. Kenaikan Budaya Kerja Cerdas akan mengakibatkan kenaikan pula pada produktivitas kerja karyawan .

### ***Uji Statistik T***

Uji t digunakan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan taraf signifikan 5% (Ghozali, 2013)

Hasil uji t untuk variable *Supervisory Support* terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi sebesar 0,649 nilai ini lebih besar dari 0,05 (  $0,649 > 0,05$  ) dan t hitung lebih kecil dari t tabel (  $0,458 < 1,673$  ) hal ini berarti menunjukkan bahwa variable *Supervisory Support* tidak mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. *Supervisory Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Cabang Semarang.

Hasil uji t untuk variable Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi sebesar 0,436 nilai ini lebih besar dari 0,05 (  $0,436 > 0,05$  ) dan t hitung lebih kecil dari t tabel (  $0,785 < 1,673$  ) hal ini berarti menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja Non Fisik tidak mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Cabang Semarang

Hasil uji t untuk variable Budaya Kerja Cerdas terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi sebesar 0,026 nilai ini lebih besar dari 0,05 (  $0,026 > 0,05$  ) dan t hitung lebih besar dari t tabel (  $2.290 > 1,673$  ) hal ini berarti menunjukkan bahwa variable Budaya Kerja Cerdas mempunyai hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Cerdas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Cabang Semarang

### ***Uji Statistik F***

Uji F dimaksud untuk menunjukkan bahwa model regresi signifikan atau supervisory support, lingkungan kerja non fisik dan budaya kerja cerdas secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas. Berikut adalah data uji statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.318	3	11.439	4.234	.010 <sup>b</sup>
	Residual	137.791	51	2.702		
	Total	172.109	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi tidak signifikan namun supervisory support, lingkungan kerja non fisik dan budaya kerja cerdas secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja PT. Finance Cabang Semarang, dibuktikan pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung = 4.234 lebih besar dari nilai F tabel = 3,172, dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai standar error yang ditetapkan yaitu 0,05 (  $0,010 < 0,05$  ) jadi dapat disimpulkan bahwa supervisory support, lingkungan kerja non fisik dan budaya kerja cerdas

### ***Koefisiens Determinasi***

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen menjelaskan variable dependen. Hasil nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 <sup>a</sup>	.199	.152	1.64371

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,152. Atau 15,2 % hal ini menunjukkan bahwa supervisory support, lingkungan kerja non fisik dan budaya kerja cerdas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 84,8 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh variable – variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian dari Uji validitas dapat disimpulkan bahwa variable *Supervisory support*, Lingkungan Non Fisik, Kerja Cerdas yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid atau dapat diandalkan keakuratan hasilnya, karena nilai *r hitung* masing-masing item pernyataan lebih besar daripada *r table*.
2. Hasil uji reliabilitas pada variable *Supervisory support*, Lingkungan Non Fisik, Kerja Cerdas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variable dari kuesioner adalah *reliable*.
3. Hasil perhitungan Regresi Nilai konstan positif menunjukkan pengaruh positif variable independen (*supervisory support*, lingkungan kerja non fisik, budaya kerja cerdas), bila variable independen naik atau berpengaruh, maka variable produktivitas kerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
4. Hasil pengujian secara parsial bahwa variable *Supervisory Support* terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi dan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
5. Hasil pengujian secara parsial bahwa variable Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi dan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

6. Hasil pengujian secara parsial bahwa variable Kerja Cerdas menunjukkan hasil nilai tidak signifikansi tetapi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
7. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variable supervisory support, lingkungan kerja non fisik , kerja cerdas secara bersama-sama dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja

### **Saran**

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian untuk hasil penelitian yang lebih bagus dan bisa di generalisasikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang bersifat laporan seperti kinerja perusahaan lewat kehadiran atau laporan bulanan yang mempengaruhi produktivitas karyawan
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggana, D I Kecamatan. 2014. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN." 2(3): 3059–69
- Ariani, D Wahyu. 2010. "HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SUPERVISOR DAN." 8(1): 9–22
- Ekhsan, Muhamad, and Kata Kunci. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia Work Productivity." 3(2): 265–75
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, and M Khoirul Abs. 2016. "Prodi Manajemen." : 82–94
- Logahan, Jerry M, and Tjia Fie Tjoe. "KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , Dan Kinerja." : 573–86.
- Muhid, Abdul. 2015. "No Title." 4(03): 304–13
- Manajemen, Jurnal Riset, Fakultas Ekonomi, and Bisnis Unisma. "Prodi Manajemen." : 132–45
- Pada, Karyawan, C V Usaha, and Mandiri Jakarta. 2019. "JURNAL EKONOMI." 1(3): 38–52
- Perikanan, Budidaya, and Desa Madong. "1 , 2 , 3." : 1–17
- Rampisela, V A J et al. 2020. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT AND WAGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT DAYANA CIPTA." 8(1): 302–11
- Sedianingsih, Yunita Eka Safitri, and Rizky Amalia Sinulingga3. 2020. "Pengaruh Dukungan Atasan, Kejelasan Tujuan, Dan Pelatihan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Banyuwangi." 5(1): 745–61.



- Sulviadi, Dana Sefrina, Afi Rachmat Slamet, and Fahrurrozi Rahman. 2021. "Prodi Manajemen." : 132–45
- Saleem, Sharjeel, and Saba Amin. 2013. "The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance : An Empirical Study from Pakistani Academic Sector." 5(5): 194–207
- Supervisor, D A N Dukungan, and S I Manajemen. 2009. *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL*