

# INTENSITAS HUMAN RELATIONS, KEMATANGAN KEPRIBADIAN KARYAWAN, DAN TINGKAT RODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SORTIR DI PT. DWI KELINCI PATI

M. Yahya dan Ika Sapnawati

Progran Studi Pendidikan Akuntansi FKIP

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Pabelan Tromol Pos 1 Kartasura Surakarta 57102

Telp. 0271-717417 psw 130

## ABSTRAK

7 *ujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain: 1) untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, 2) untuk mengetahui hubungan intensitas Human Relations dan kematangan kepribadian karyawan dengan tingkat produktivitas kerja.*

*Populasi karyawan Bagian Sortir PT Dwi Kelinci yang berjumlah 79 orang diambil 30 orang sebagai sampel. Pengambilan sampel secara non random dengan cara puposive sampling. Penggalian data dilakukan dengan penyebaran angket kepada karyawan dan data produktivitas kerja dengan dokumentasi. Setelah dilakukan analisis korelasi product moment, koefisien determinasi, dan uji t, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas Human Relations dengan produktivitas kerja. Demikian pula hubungan yang positif dan signifikan antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja.*

**Kata kunci :** *Human Relations, kematangan kepribadian, produktivitas.*

## PENDAHULUAN

Pada masa menjelang akhir abad XXI ini, sektor industri di Indonesia mendapatkan perhatian yang lebih besar bila dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain. Hal ini disebabkan Indonesia harus mempersiapkan diri agar mampu menghadapi persaingan bisnis pada era perdagangan bebas AFTA tahun 2003 dan APEC tahun 2010 mendatang. Oleh sebab itu, Indonesia dengan jumlah penduduk terbesar nomor lima di dunia dihadapkan pada sebuah tantangan besar untuk mampu mencetak tenaga kerja-tenaga kerja yang *qualified* di bidangnya.

Kenyataan yang ada sampai saat ini, para pekerja Indonesia belum cukup mampu untuk menghadapi persaingan bisnis dengan negara-negara lain di dunia. Kualitas sumber daya manusia Indonesia dewasa ini umumnya masih rendah, bahkan bila dibandingkan dengan negara-negara ASEAN sekalipun, kualitas tenaga kerja Indonesia bisa dikatakan tidak ada apa-apanya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia ini, sangat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan sebuah perusahaan, padahal dalam era bebas, suatu perusahaan agar tetap berjalan dan berdiri kokoh di tengah-tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang berkualitas telah diantisipasi dengan melakukan pengembangan usaha guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, karena bagaimanapun juga manusia adalah faktor penentu berhasil tidaknya sebuah sistem kerja. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan ditentukan oleh interaksi berbagai macam komponen dalam proses dan pemasaran antara lain jumlah macam dan mutu bahan baku, teknologi dan peralatan yang digunakan serta jumlah macam dan mutu tenaga kerja (Munandar, 1996: 196).

Namun demikian, jumlah macam dan mutu tenaga kerja merupakan faktor penentu yang paling besar. Suatu organisasi perlu meningkatkan kualitas manusia sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena secanggih apapun sarana kerja tanpa adanya fungsi tenaga kerja manusia maka tidak akan berarti keberadaan perusahaan tersebut (As'ad, 1991: 225).

Pemahaman dan perhatian dari pihak perusahaan pada diri para karyawannya mutlak diperlukan. Dengan mengenal diri pada karyawannya maka pihak perusahaan akan lebih jelas dan mudah dalam menentukan kegiatan kerja guna mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan pihak perusahaan dalam kaitannya dengan pemantauan terhadap diri para karyawannya adalah tingkat kematangan kepribadian. Hal ini perlu diperhatikan karena kepribadian menentukan cara dan sikap seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan.

Disamping itu, orang dengan kepribadian yang matang akan memiliki kapasitas untuk mencintai, mengejar cita-cita, memberikan reaksi yang tepat terhadap situasi dan bertanggung jawab terhadap situasi dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sosialnya. Dengan demikian, seorang karyawan dengan kepribadian yang matang akan mempunyai pandangan yang luas terhadap

masa depan sehingga mampu menyumbangkan pikiran dan kemampuannya yang positif bagi masa depan dan tujuan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Selain pemahaman terhadap diri para karyawan sebagai makhluk pribadi maka pihak perusahaan yang harus memperhatikan para karyawan sebagai makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan kehadiran orang lain dalam hidup dan situasi kerjanya yang dinamis. Oleh karena itu maka dalam bekerja para karyawan perlu menjalin *Human Relations* yang cukup hangat dengan orang-orang yang ada di sekitar tempat kerjanya.

Adanya *Human Relations* yang baik dalam sebuah perusahaan, tidak saja menguntungkan pihak karyawan namun membuat pihak perusahaan akan mendapat keuntungan yang cukup besar yaitu peningkatan produktivitas kerja karyawan yang otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dengan dasar asumsi di atas maka, penulis tertarik untuk menampilkan sebuah permasalahan: 1) Adakah hubungan yang positif antara intensitas *human relations* dengan tingkat produktivitas kerja, dan 2) Adakah hubungan yang positif antara kematangan kepribadian karyawan dengan tingkat produktivitas kerja, Bagian Sortir di PT. Dwi Kelinci - Pati Tahun 1999 – 2001.

### **Human Relations**

*Human Relations* diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerja sama dengan cara memberikan kerja sama timbal balik (Terry, 1977: 169). Hal yang sama dikemukakan oleh Munasef (1984:76) bahwa *Human Relations* karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis (1962:126), antara lain:

*Human Relations* adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa *Human Relations* adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan, baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

Untuk memperoleh hasil yang optimal dari kerja karyawan maka perlu menerapkan prinsip-prinsip *Human Relations* dalam perusahaannya, yaitu: a) Memperhatikan kepentingan individu, b) Saling menerima, c) Kepentingan bersama, d) Komunikasi terbuka, e) Identitas setempat, f) Keputusan setempat, dan g) Ukuran moralitas tinggi.

Ada dua faktor dalam *Human Relations*, yaitu:

- a. Faktor komunikasi, adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dalam organisasi industri akhir-akhir ini begitu populer karena dinilai sebagai sesuatu yang sangat menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi.
- b. Faktor partisipasi, merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana.

### **Kematangan Kepribadian**

Kepribadian merupakan sejumlah aspek yang terdapat di dalam seseorang, baik perbuatan dan tindakannya yang nampak maupun pikiran dan perasaannya” (Hall dan Kindzey, 1993:29). Oleh Sadli (1988:172) dikatakan Kepribadian adalah proses *be-*

*coming*, yaitu suatu proses dinamis yang berkelanjutan dan dimulai sejak individu dilahirkan hingga ia meninggal. Orang yang matang kepribadiannya adalah orang yang memiliki keberanian hidup, bersifat serius, tekun dan punya rasa tanggung jawab serta bisa menerima kenyataan hidup (Kartono, 1980:128). Oleh karena itu, setiap insan yang normal memiliki ciri-ciri kepribadian dan yang membedakan individu satu dengan yang lain. Walaupun perbedaan itu nampak jelas namun tidak berarti berbeda peranan dalam aspek atau komponen yang terdapat pada pribadi yang bersangkutan.

Individu yang matang mengalami perkembangan pribadi menuju kesempurnaan sebagai individu yang matang lebih bersifat terbuka terhadap ide-ide dan kritikan-kritikan yang datang dari luar karena dia sadar sepenuhnya pada kekurangan yang dimilikinya dan dapat bersikap fleksibel dalam menghadapi keadaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa ciri-ciri orang yang matang kepribadiannya, yaitu:

- a) Mampu melihat hidup dan kehidupan secara obyektif, dalam arti melihat secara apa adanya tanpa dipengaruhi oleh harapan atau keinginan yang menyesatkan. Hal ini akan menyebabkan timbulnya kemampuan untuk memprediksikan peristiwa yang akan datang secara lebih cermat.
- b) Memiliki sifat rendah hati. Individu yang matang akan menyadari dan mau meyakini bahwa pengetahuan yang dimulai tidak sempurna dan mengandung banyak kelemahan sehingga, selalu ada kesediaan untuk mendengarkan pendapat dari orang lain dan bersikap terbuka terhadap ide-ide baru.
- c) Membaktikan diri pada pekerjaan dan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu, individu yang bersangkutan sanggup bekerja keras, ulet,

- berkonsentrasi namun tetap menikmati pekerjaan seperti halnya permainan.
- d) Memiliki kreatifitas yang menonjol. Hal ini merupakan ciri universal pada individu yang matang dan sifat ini terkait dengan fleksibel, spontanitas dan keberanian.
  - e) Memiliki kadar konflik yang rendah dalam dirinya, dalam arti jarang menghadapi konflik yang timbul sebagai akibat pertentangan dalam dirinya sendiri. Kalaupun ada konflik perasaan cemas, ragu-ragu dan ketegangan yang dialami tidak melebihi sebagaimana mestinya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kepribadian yang matang akan sanggup menanggung penderitaan hidup, memiliki kontrol diri yang baik, mempunyai reaksi yang hangat dengan lingkungannya, mau menerima kekurangan dirinya sehingga bersedia menerima kritik dan saran dari orang lain, mampu memuaskan perhatian dan usahanya dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki kesadaran humor.

### **Produktivitas Kerja**

Hasil yang berupa benda atau jasa itu selalu mengandung unsur kualitas dan kuantitas, sedangkan produktivitas selalu melibatkan input atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan produksi atau output. Jadi produktivitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam suatu kesatuan waktu (Smith dan Wexley, 1955:112). Sedangkan yang dikemukakan oleh Ravianto (1985:224), produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi yang menggunakan modal, material, peralatan (teknologi), manajemen, sumber daya manusia, informasi dan waktu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Produktivitas dari dua segi yaitu segi korban atau *input* dan segi hasil atau *output*. Secara umum produktivitas adalah jumlah produksi karyawan pada periode-periode tertentu (Hadi, 1974:22 1).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa produksi adalah keluaran dari sebuah perusahaan yang berupa barang atau jasa, yang memiliki kualitas dan kuantitas. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan yakni modal material, peralatan (teknologi), manajemen, informasi, dan waktu untuk menghasilkan barang atau jasa.

Karyawan sebagai aset utama dalam perusahaan, sangat menentukan lajunya produktivitas perusahaan. Andreas (Kompas, 1999:10)) menyatakan bahwa 80% dari peningkatan produktivitas perusahaan ditentukan oleh karyawan yang merupakan aset utama perusahaan sehingga, produktivitas perusahaan yang tinggi tidak mungkin akan tercapai tanpa disertai dengan perhatian terhadap kepentingan karyawan. Suatu perusahaan akan mengalami kemajuan dan memperoleh keuntungan yang besar apabila produktivitas yang dihasilkan karyawannya tinggi.

Dua hal penting yang harus diperhatikan pihak perusahaan dalam kaitannya dengan pemahaman terhadap para karyawannya adalah intensitas *Human Relations* dan kematangan kepribadian, hal ini sesuai dengan pernyataan Soben bahwa "Seseorang dengan kepribadian yang matang akan memiliki kapasitas untuk mencintai, mengejar cita-cita dan memberikan reaksi yang tepat terhadap lingkungan sosialnya" (Kartono, 1980: 121).

Oleh karena itu, bila seseorang karyawan matang kepribadiannya maka individu tersebut akan dengan senang hati bekerja sama dengan orang lain, mampu menjalin *Human Relations* yang hangat dengan dorongan orang di tempat keduanya dan akan berusaha maksimal untuk mampu memperoleh hasil kerja yang optimal sehingga secara otomatis ia akan meningkat produktivitas kerjanya. Sejalan dengan adanya perhatian di pihak perusahaan terhadap intensitas

*Human Relations* dan kematangan kepribadian karyawan dengan produktivitas kerja dimungkinkan akan bisa dicapai.

Berdasarkan telaah pustaka maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara intensitas *Human Relations* dengan tingkat produktivitas kerja bagian sortir di PT. Dwi Kelinci, Pati.
2. Ada hubungan positif antara kematangan kepribadian karyawan dengan tingkat produktivitas kerja bagian sortir di PT. Dwi Kelinci, Pati.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Dwi Kelinci, Pati dalam bentuk deskriptif kuantitatif. Populasi merupakan seluruh individu yang menjadi subyek penyelidikan yang nantinya akan dikenai generalisasi (Netra, 1974: 23). Populasi dalam penelitian ini berupa karyawan Bagian Sortir PT Dwi Kelinci Pati, kurang lebih sebanyak 79 orang. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan bagian sortir di PT. Dwi Kelinci, Pati sebanyak 30 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non random sampling* khususnya *purposive sampling* karena, jumlah obyek yang akan diteliti didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah *Human Relations* dan kematangan kepribadian, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja.

Untuk memperoleh data yang diharapkan, digunakan metode angket dan dokumentasi. Adapun skor angket, bergerak dari satu sampai empat, untuk item-item yang *favorable* yaitu:

- a) Sangat Setuju (SS) Skornya, adalah 4
- b) Setuju (S) Skornya adalah 3

c) Tidak Setuju (TS) Skornya adalah 2

d) Sangat Tidak Setuju (STS) Skornya adalah 1

Selanjutnya untuk item-item yang *unfavorable* skornya adalah:

a) Sangat Setuju (SS) Skornya, adalah 1

b) Setuju (S) Skornya adalah 2

c) Tidak Setuju (TS) Skornya adalah 3

d) Sangat Tidak Setuju (STS) Skornya adalah 4

Pemakaian angket ini mendasarkan pada anggapan bahwa:

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 1993:69).

Sebelum angket dibagikan kepada responden yang sebenarnya terlebih dahulu dilakukan *try out* terhadap angket tersebut pada karyawan Bagian Sortir PT Dwi Kelinci secara acak. Hal ini untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket. Suatu item dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas, digunakan teknik analisis butir dengan rumus korelasi *Product Moment*.

Reliabilitas (Suharsimi Arikunto, 1986: 142) adalah ketetapan suatu tes apabila diteskan terhadap subyek yang sama. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas angket *Human Relations* dan kematangan kepribadian digunakan teknik belah dua. Dengan cara membelah data secara item-item nomor genap, dan ganjil. Disamping itu juga membelah data secara item-item pada belahan nomor awal dan item-item pada belahan nomor akhir, yang selanjutnya disebut belahan awal-akhir. Kemudian mencari korelasi antara masing-masing belahan item tersebut dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.



Selanjutnya hasil korelasi ini dianalisis untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus Spearman Brown.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, maka digunakan analisis korelasi Product Moment dari Pearson, kemudian dilakukan uji t korelasi yang digunakan untuk mengetahui apakah dari variabel ini mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Selanjutnya untuk menentukan/mengetahui seberapa jauh, pengaruh antara variabel yang lain, maka perlu dicari lebih dahulu koefisien determinasi (Sudjana, 1975:245). Hasilnya dapat diartikan oleh perubahan variabel yang lain seberapa besar atau kuatnya variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penyusunan Angket

Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan dua macam angket, yaitu angket *human relations* ( $X_1$ ), dan angket kematangan kepribadian ( $X_2$ ). Angket *Human Relations* disusun berdasarkan pendapat Davis (1962: 16) dan Yoder (1987: 18) yang menerangkan bahwa *human relations* terdiri dari dua faktor, yaitu faktor komunikasi dan partisipasi.

Angket *Human Relations* terdiri dari 60 item dengan perincian 40 *favorable* dan 20 item *unfavorable*, dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: *Blue Print* Angket *Human Relations*

Faktor	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1. Komunikasi	4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 30	1, 2, 3, 6, 12, 15, 17, 23, 24, 28, 29	30
2. Partisipasi	33,35, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 60	31, 32, 34, 35, 38, 41, 57, 58, 59	30
Total	40	20	60

Angket kematangan kepribadian disusun berdasarkan ciri-ciri orang yang kepribadiannya menurut Daradjat (1982: 42), yaitu efisien dalam waktu, mandiri, mampu dan rela bekerja dalam kelompok dan bergaul dengan rasa gembira, memiliki rasa persamaan terhadap orang lain dan berusaha menyenangkan hati orang yang dicintainya, menerima dan

memahami kemampuan dan keterbatasan diri sendiri sebagai makhluk hidup serta kegagalan yang dialami dan tanpa putus asa akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Angket ini berjumlah 60 item dengan perincian 30 item *favorable* dan 30 item *unfavorable*, dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: *Blue Print* Angket Kematangan Kepribadian

No	Faktor	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Efisiensi waktu	1, 2, 3, 4	5, 7, 8, 9, 12, 14	10
2.	Mandiri	6, 10, 11, 13, 20	15, 16, 17, 18, 19	10
3.	Kerjasama dengan gembira	21, 23, 24, 25, 27, 28, 30	22, 26, 29	10
4.	Penerimaan dan usaha menyenangkan orang.	32, 36, 39	32, 33, 34, 35, 37, 38, 40	10
5.	Paham kelebihan dan kekurangan diri	41, 42, 44, 46, 47, 50	43, 45, 48, 49	10
6.	Optimis	52, 53, 55, 56, 58	51, 54, 57, 59, 60	10
	Total	30	30	60

### Pelaksanaan Uji Coba Angket

Pelaksanaan uji coba angket dikenakan pada karyawan bagian sortir PT. Dwi Kelinci sebanyak 20 orang. Angket sengaja boleh dibawa pulang oleh karyawan karena kesibukan kerja di perusahaan dan banyaknya item yang harus dijawab.

Proses pemilihan subyek dibantu oleh pihak personalia dengan memberikan angket kepada sejumlah karyawan dengan ciri-ciri sebagai berikut: berusia antara 20 – 40 tahun, berstatus pegawai tetap dan telah bekerja minimal dua tahun.

### 1. Uji Instrumen Angket (Perhitungan Validitas dan Reliabilitas)

#### a. Uji Validitas

Suatu item dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas, penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

1) Uji Validitas variabel *Human Relations* ( $X_1$ )  
Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh 50 butir item yang valid dan 10 butir item yang tidak valid.

2) Uji Validitas variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ )  
Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh 48 butir item yang valid dan 12 butir item yang tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas angket *Human Relations* dan kematangan kepribadian digunakan teknik belah dua. Dengan cara membelah data secara item-item nomor genap, dan ganjil. Disamping itu juga membelah data secara item-item pada belahan nomor awal dan item-item pada belahan nomor akhir, yang selanjutnya disebut belahan awal-akhir.

Kemudian mencari korelasi antara masing-masing belahan item tersebut dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari

Pearson. Selanjutnya hasil korelasi ini dianalisis untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus *Half Split Spearman Brown*.

Adapun Suharsimi Arikunto (1986:208) memberikan ketentuan mengenai interprestasi besarnya koefisien reliabilitas sebagai berikut:

- a. Antara 0,800 sampai 1,00 = sangat tinggi
- b. Antara 0,600 sampai 0,800 = tinggi
- c. Antara 0,400 sampai 0,600 = cukup
- d. Antara 0,200 sampai 0,100 = rendah
- e. Antara 0,000 sampai 0,200 = sangat rendah

1) Uji Reliabilitas variabel *Human Relations* ( $X_1$ )

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai reliabilitas ( $r_{11}$ ) variabel *Human Relations* ( $X_1$ ) sebesar 0,957 dan dikategorikan dalam nilai reliabilitas sangat tinggi.

2) Uji Reliabilitas variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ )

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai reliabilitas ( $r_{11}$ ) variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ ) sebesar 0,931 dan dikategorikan dalam nilai reliabilitas sangat tinggi.

2. Uji Korelasi *Product Moment* dari Pearson

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *Human Relations* ( $X_1$ ) dan Kematangan Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Metode analisis yang digunakan adalah perhitungan statistik Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Untuk memperoleh data dipergunakan angket tertutup yang telah disebar ke 30 responden. Data yang diperoleh dari 30 responden tersebut kemudian dianalisis dan hasilnya seperti berikut :

- a. Menentukan nilai koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $Y$  ( $r_{X_1Y}$ )

Untuk menentukan nilai koefisien korelasi ( $r_{X_1Y}$ ) dibuat tabel kerja perhitungan korelasi.

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh harga  $r_{X_1Y}$  sebesar 0,716. Karena harga  $r$  adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara  $X_1$  dan  $Y$  kuat, positif dan searah.

- b. Menentukan nilai koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  dan  $Y$  ( $r_{X_2Y}$ )

Untuk menentukan nilai koefisien korelasi ( $r_{X_2Y}$ ) dibuat tabel kerja perhitungan korelasi. Setelah dilakukan perhitungan diperoleh harga  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,736. Karena harga  $r$  adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara  $X_2$  dan  $Y$  kuat, positif dan searah.

3. Menentukan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antar variabel, maka perlu dicari lebih dahulu koefisien determinasi.

- a. Hubungan Variabel *Human Relations* ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 71,60 %.

- b. Hubungan Variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 73,60 %.

4. Menguji signifikansi korelasi ( $r$ )

Untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji  $t$ .

- a. Hubungan Variabel *Human Relations* ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja.

Dari perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,431. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t$  tabel. Uji  $t$  tersebut dinyatakan signifikan apabila  $t > (\alpha/2 ; n-2)$  atau  $t < -t (\alpha/2 ; n-2)$ , pada taraf signifikan 5%. Dari  $t_{tabel}$  diperoleh pada (0,025 ; 28) diperoleh 2,048. Karena  $t_{hitung}$



$> t_{\text{tabel}}$  atau  $5,431 > 2,048$ , maka uji t (t-test) tersebut signifikan.

- b. Hubungan Variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja. Dari perhitungan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,745. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t_{\text{tabel}}$ . Uji t tersebut dinyatakan signifikan apabila  $t > ( / 2 ; n-2)$  atau  $t < -t ( / 2 ; n-2)$ , pada taraf signifikan 5%. Dari  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh pada  $(0,025 ; 28)$  diperoleh 2,048. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $5,745 > 2,048$ , maka uji t (t-test) tersebut signifikan.

### Pengujian Hipotesis

$H_0 = \rho = 0$ , korelasi tidak signifikan atau tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

$H_a = \rho \neq 0$ , korelasi signifikan atau ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Level signifikan = : 0,05 atau 5%.

Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima apabila

$$\begin{aligned} &: -t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \\ &: -t ( / 2 ; n-2) > t_{\text{hitung}} < t ( / 2 ; n-2) \\ &: -t (0,025 ; 1) > t_{\text{hitung}} < t (0,025 ; 1) \end{aligned}$$

$H_a$  ditolak apabila

$$\begin{aligned} &: t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ atau } t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} \\ &: t > ( / 2 ; n-2) \text{ atau } t < -t ( / 2 ; n-2) \\ &: t > (0,025 ; 1) \text{ atau } t > t (0,025 ; 1) \end{aligned}$$

- a. Hubungan Variabel *Human Relations* ( $X_1$ ) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Dari perhitungan uji t (t-test) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,431. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t_{\text{tabel}}$ . Uji t tersebut dinyatakan signifikan apabila  $t > ( / 2 ; n-2)$  atau  $t < -t ( / 2 ; n-2)$  pada taraf signifikan 5%. Dari  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh pada  $(0,025 ; 28)$  diperoleh 2,048. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $5,431 > 2,048$ , maka uji t (t-test) tersebut signifikan.

Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan

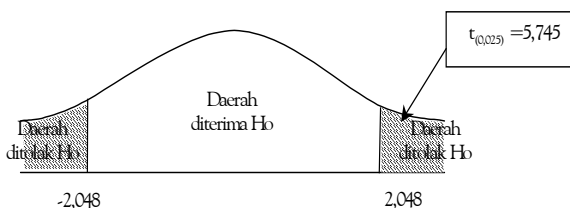
penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Human Relations* dengan produktivitas kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan yang berbunyi “Ada hubungan positif antara intensitas *Human Relations* dengan tingkat produktivitas kerja bagian sortir di PT. Dwi Kelinci – Pati” terbukti.

- b. Hubungan Variabel Kematangan Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Dari perhitungan uji t (t-test) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,745. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t_{\text{tabel}}$ . Uji t tersebut dinyatakan signifikan apabila  $t > ( / 2 ; n-2)$  atau  $t < -t ( / 2 ; n-2)$  pada taraf signifikan 5%. Dari  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh pada  $(0,025 ; 28)$  diperoleh 2,048. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $5,745 > 2,048$ , maka uji t (t-test) tersebut signifikan.

Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan yang berbunyi “Ada hubungan positif antara kematangan kepribadian dengan tingkat produktivitas kerja bagian sortir di PT. Dwi Kelinci – Pati” terbukti.

### Pembahasan Hasil Analisis Data



Dua hal penting yang harus diperhatikan pihak perusahaan dalam kaitannya dengan pemahaman terhadap para karyawannya, adalah intensitas *Human Relations* dan kematangan kepribadian. Hal ini sesuai dengan pernyataan Soben bahwa seseorang dengan kepribadian yang matang akan memiliki kapasitas untuk mencintai, mengejar cita-cita dan memberikan reaksi yang tepat terhadap lingkungan sosialnya (Kartono, 1980: 121).

Oleh karena itu, bila seseorang karyawan matang kepribadiannya maka individu tersebut akan dengan senang hati bekerja sama dengan orang lain, mampu menjalin *Human Relations* yang hangat dengan dorongan orang di tempat keduanya dan akan berusaha maksimal untuk mampu memperoleh hasil kerja yang optimal sehingga secara otomatis ia akan meningkat produktivitas kerjanya. Sejalan dengan adanya perhatian di pihak perusahaan terhadap intensitas *Human Relations* dan kematangan kepribadian karyawan dengan produktivitas kerja dimungkinkan akan bisa dicapai.

Dari analisis data tersebut diatas dapat dijelaskan, hasil perhitungan untuk korelasi  $X_1Y$  diperoleh harga  $r_{X_1Y}$  sebesar 0,716 atau koefisien determinasi 71,60 %. Karena harga  $r$  adalah positif dan mendekati nilai +1, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara  $X_1$  dan  $Y$  kuat, positif dan searah. Dengan demikian terdapat hubungan antara intensitas *Human Relations* dengan produktivitas kerja.

Begitu juga dengan hasil perhitungan untuk korelasi  $X_2Y$  diperoleh harga  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,736 atau koefisien determinasi 73,60 %. Karena harga  $r$  adalah positif dan mendekati nilai +1, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara  $X_2$  dan  $Y$  kuat, positif dan searah. Dengan demikian terdapat hubungan antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja.

Uji hipotesis 1 dengan perhitungan uji  $t$  ( $t$  test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,431. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t_{tabel}$

dengan  $db = 28$  pada taraf signifikan  $1/2\alpha$  atau 0,025 diperoleh 2,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,431 > 2,048$ . Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas *Human Relations* dengan produktivitas kerja.

Uji hipotesis 2 dengan perhitungan uji  $t$  ( $t$  test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,745. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada  $t_{tabel}$  dengan  $db = 28$  pada taraf signifikan  $1/2\alpha$  atau 0,025 diperoleh 2,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,745 > 2,048$ . Oleh sebab itu  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja. Maka semakin tinggi intensitas *human relations* semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya, demikian pula semakin tinggi kematangan kepribadian semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat hubungan antara intensitas *Human Relations* dan kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja.
2. Hasil perhitungan untuk analisis korelasi antara intensitas *Human Relations* dengan produktivitas kerja ( $X_1Y$ ) diperoleh harga  $r_{X_1Y}$  sebesar 0,716 atau koefisien determinasi 71,60 %.
3. Hasil perhitungan untuk analisis korelasi antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja ( $X_2Y$ ) diperoleh harga  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,736 atau koefisien determinasi 73,60 %.
4. Uji  $t$  ( $t$  test)  $X_1Y$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,431 dan dikonsultasikan pada  $t$  (0,025: 28) diperoleh 2,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,431 > 2,048$ ,  $H_0$  ditolak dan

hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas *Human Relations* dengan produktivitas kerja.

5. Uji  $t$  ( $t$  test)  $X_2Y$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,745 dan dikonsultasikan pada  $t$  (0,025: 28) diperoleh 2,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,745 > 2,048$ ,  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kematangan kepribadian dengan produktivitas kerja.

#### Saran

1. Hendaknya para pimpinan perusahaan untuk selalu memotivasi para karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih berkualitas.
2. Hendaknya pelatihan-pelatihan motivasi (AMT) lebih ditingkatkan lagi, sehingga para karyawan lebih dapat memahami kemampuan dan kekurangan dirinya sehingga akan berdampak baik bagi psikologi para karyawannya.
3. Hendaknya para pimpinan perusahaan untuk selalu membina hubungan baik atasan-bawahan atau sesama rekan kerja, sehingga mereka tidak merasa terkucilkan dalam lingkungan kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, P. 1999. *Ekonomi Indonesia*. Kompas, 10 Desember 1999. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, M. 1962. *Human Relations in Bussiness*. Tokyo: McBraw Hill Book Company.
- Hadi, S. 1974. *Beberapa Penerapan Psikologi dalam Industri*. Yogyakarta: UGM.
- . 1993. *Statistik II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi.
- Hall, Cs, and Kindsey, S. 1993. *Theoris of Personality*. New York: John Willey and Sens Inc.
- Kartono, K. 1980. *Teori Kepribadian*. Bandung: Alumni.
- Munandar, A.S. 1996. *Modul Psikologi Industri*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Munasef. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Netra, I.B. 1974. *Statistik Inferensial*. Bandung: Usaha Nasional.
- Ravianto, Z. 1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sadli, S. 1988. *Perumpamaan Dimensi Manusia dalam Proses Hubungan Sosial*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Indonesia.
- Smith, Hc and Wekeley, J.H. 1955. *Physhology of Industrial Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.