**PENGARUH UPAH DAN FASILITAS TERHADAP *PRODUKTIVITAS
MARKETING KREDIT* PADA *PT BANK RAKYAT INDONESIA Tbk*
DI *KABUPATE MIMIKA***

Siske Tontong

Email:sisketontong85@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of wages and facilities on credit marketing productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. in Mimika Regency. The research method used in this research is the associative method. Data collection techniques were carried out by observation, questionnaires/questionnaires, documentation, and literature studies. The analytical instrument used is the Chi Square K sample analysis. The results showed that there was an influence of facilities on credit marketing productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. in Mimika Regency while wages have no effect on credit marketing productivity of PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. in Mimika Regency.

Keywords: Wages, Facilities, Productivity

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam suatu perusahaan selain faktor lain seperti teknologi, modal dan uang karena sumber daya tersebut dikendalikan oleh manusia suatu perusahaan yang efektif, tenaga kerja harus mempunyai komitmen dalam perbaikan produktivitasnya.

Peningkatan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek diantaranya upah

serta fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Poerwono (Indriyani, 2014:43), upah merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dimana sebagai penukar jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja yang meliputi masa atau syarat tertentu. Upah dapat diperoleh ketika karyawan memenuhi pekerjaan sesuai dengan masa kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upah diberikan dengan nominal yang sudah ditetapkan pada kontrak yang telah disepakati oleh karyawan sebagai penerima upah dan perusahaan sebagai pemberi upah.

Menurut Djojowiriono (Gunawan, 2015: 6), mengatakan bahwa fasilitas adalah alat yang diperlukan untuk menggerekan kegiatan itu sendiri. Agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan seharusnya mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Fasilitas yang memadai dapat memberikan poin atau nilai tambah untuk setiap karyawan dimana hal tersebut mampu membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi target dari perusahaan. Fasilitas yang memadai dan tepat mampu menunjang produktivitas karyawan dan menjadikan karyawan lebih giat dan produktif dalam bekerja.

Pengelolaan pada sumber daya manusia berkontribusi penting bagi setiap perusahaan dalam jangka panjang, sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Menurut Anogara (Lutfia 2015:3), bahwa salah satu cara untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mencapai keuntungan maksimal karena *profit* (keuntungan) memegang peranan yang penting dalam setiap usaha.

Peningkatan produktivitas karyawan akan memberikan dampak yang besar pada sumber daya manusia itu sendiri. Dengan semakin meningkatnya produktivitas karyawan akan mendorong perusahaan untuk mencapai produktivitas manajemen

dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja merupakan patokan atau tolak ukur untuk mengetahui perbandingan antara kualitas dengan kuantitas pada seseorang tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaannya pada satuan waktu untuk mendapatkan hasil prestasi kerja yang diinginkan.

Peningkatan produktivitas kerja, disamping memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya di waktu yang akan datang.

Sebagai salah satu Bank BUMN yang beroperasi di kota Timika, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. dihadapkan dengan berbagai pesaing baik bank BUMN, BUMD maupun bank swasta lainnya. Persaingan antar bank ini terjadi di berbagai aspek baik dalam aspek menghimpun dana dalam bentuk simpanan maupun persaingan dalam aspek penyaluran dana dalam bentuk kredit.

Persaingan dalam penyaluran kredit menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh bank karena kredit merupakan sumber pendapatan utama dari bank. Untuk memenangkan persaingan dalam penyaluran kredit peran marketing kredit menjadi sangat penting karena marketing kredit menjadi ujung tombak penjualan produk kredit kepada masyarakat.

Untuk mendukung perannya dalam penyaluran kredit maka marketing kredit tentunya dibayar

dengan upah yang layak serta dukungan fasilitas yang memadai. Mengingat pentingnya peran marketing kredit serta pentingnya dukungan dari perusahaan dalam bentuk pemberian upah dan fasilitas pendukung maka perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh upah dan fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Bank

Menurut Kasmir (2017: 12-14), Bank merupakan lembaga keuangan atau perusahaan yang bergerak dibidang keuangan atau perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Di negara-negara maju bank bahkan sudah merupakan kebutuhan utama bagi masyarakat setiap kali bertransaksi. Bank secara sederhana dapat di artikan sebagai, Lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa Bank lainnya. Sedangkan pengertian lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan di mana kegiatannya baik hanya menghimpun dana, atau hanya menyakurkan dana atau keduanya menghimpun dan menyakurkan dana.

Selanjutnya jika tinjau dari asal mula terjadinya bank, maka pengertian bank adalah meja atau tempat untuk menukarkan uang. Kemudian pengertian bank menurut Undang-undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dana tau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Menghimpun dana
- b. Menyalurkan dana; dan
- c. Memberikan jasa bank lainnya

Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok perbankan, sedangkan kegiatan memberikan jasa lainnya hanyalah merupakan pendukung dari kedua kegiatan diatas. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana (uang) dengan cara membeli dari masyarakat luas dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Kegiatan penghimpunan dana ini sering disebut dengan istilah *funding*. Strategi bank dalam menghimpun dana adalah dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan

menguntungkan. Balas jasa tersebut dapat berupa bunga bagi bank yang berdasarkan prinsip konvensional dan bagi hasil, bagi bank berdasarkan prinsip syariah. Kemudian rangsangan lainnya dapat berupa cendra mata, hadiah, pelayanan, atau balas jasa lainnya.

Jenis-jenis Bank

Menurut Kasmir (2017: 22-32), dalam praktik perbankan di Indonesia saat ini terdapat beberapa jenis perbankan yang diatur dalam Undang-undang perbankan. Jika kita melihat jenis perbankan sebelum keluar dari Undang-undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 dengan sebelumnya, yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1967, maka terdapat beberapa perbedaan. Namun, kegiatan utama atau pokok bank sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tidak berbeda satu sama lainnya.

Adapun jenis perbankan dewasa ini dapat ditinjau dari berbagai segi antara lain:

a. Dilihat dari Segi Fungsinya

Menurut Undang-undang Pokok Perbankan Nomor 14 Tahun 1967 jenis perbankan menurut fungsinya terdiri dari:

- a) Bank Umum
- b) Bank Pembangunan
- c) Bank Tabungan
- d) Bank Pasar
- e) Bank Desa
- f) Lumbung Desa
- g) Bank Pegawai
- h) Dan bank lainnya

Namun setelah keluar UU Pokok Perbankan Nomor 77 Tahun 1992 dan ditegaskan lagi dengan keluarnya Undang-undang RI. Nomor 10 Tahun 1998 maka jenis perbankan terdiri dari:

- a) Bank Umum
- b) Bank Perkreditan (BPR)

Dimana Bank Pembangunan dan Bank Tabungan berubah fungsinya menjadi Bank Umum sedangkan Bank Desa, Bank Pasar, Lumbung Desa, dan Bank Pegawai menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Adapun pengertian Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat sesuai dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah sebagai berikut:

a) Bank Umum

Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa lalu lintas pembayaran. Sifat jasa yang diberikan adalah umum, dalam arti dapat memberikan seluruh jasa perbankan yang ada. Begitu pula dengan wilayah operasinya dapat memberikan seluruh jasa perbankan yang ada. Begitu pula dengan wilayah operasinya dapat dilakukan di seluruh wilayah. Bank umum sering disebut bank komersil (*commercial bank*).

b) Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan prinsip syariah yang

dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Artinya disini kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum.

Pengertian Produktivitas

Menurut Yusuf dan Yuliasuti (2011: 61), produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang, dengan kata lain produktivitas merupakan ukuran untuk evaluasi dalam perusahaan apakah sesuai dengan kinerja atau justru tidak bekerja secara optimal karena beberapa hal yang menyangkut kebijakan perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak produktif harus menanggung kerugian yang tidak sedikit akibat kecerobohan manajemen dalam mengelola perusahaan. Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan dapat diukur dengan hanya mengevaluasi apakah perusahaan produktif dalam hal produksi.

Menurut Sinangun (Maharlin, 2013: 301) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan

membagi pengeluaran dengan masukan.

Menurut Siagian dalam Anoraga (Busro, 2018: 341-342), Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Semakin besar *output* yang dihasilkan akan semakin baik manakala *inputnya* tetap. Hal ini berarti terjadi peningkatan efektivitas sumber daya yang dimiliki.

Menurut Hasibun (Busro, 2018: 340), bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

International *Labor Organization* (ILO) dalam Hasibun (Busro, 2018: 340), mengungkapkan secara lebih sederhana bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Sinangun (Busro, 2018: 344), bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mengasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana, untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Anoraga (Busro, 2018: 346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan
Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- b. Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.
- c. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak atau mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai

waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

- d. Keterampilan
Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit limbah.
- e. Sikap etika kerja
Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaris dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bias bekerja sama.
- f. Kemampuan kerja sama
Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula

produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan manakala dikerjakan secara bekerja sama.

g. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal ini akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga sering istirahat dan produktivitas kerja menurun.

h. Tingkat penghasilan

Penghasilan termasuk didalamnya tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas karyawan dan sebaliknya

i. Pemberian

insentif/penghargaan dan fasilitas kerja.

Pemberian insentif/penghargaan dan fasilitas kerja sangatlah penting karena salah satu penunjang kinerja suatu

karyawan dan akan menunjang produktivitas.

j. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan fisik dan social tempat bekerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.

k. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi akan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

l. Faktor-faktor produksi yang memadai

Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi, semakin baik dan lengkap sarana produksi yang dibutuhkan dalam produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

m. Jaminan sosial

Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin semangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua, dalam bentuk tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi oleh perusahaan, maka

karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

- n. Manajemen kepemimpinan
Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.
- o. Kesempatan berprestasi
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Semakin baik kesempatan berprestasi yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan, dan sebaliknya.

Upah

Menurut Poerwono (Indriyani, 2014: 43), memberikan definisi bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.

Batjo dan Mahadin (2018: 87), upah adalah kompensasi langsung dalam bentuk finansial yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan pada jam kerja, satuan barang yang dihasilkan atau jumlah layanan yang diberikan jika berupa perusahaan jasa.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 (Batjo dan Mahadin, 2018:

88-89), bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kemudian pasal 88 bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang lagi bagi kemandirian. Lalu pasal 89 menjelaskan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Fasilitas Kerja

Menurut Syarif dan Imas (2016: 50), mengatakan dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan kata fasilitas sendiri berasal dari Bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan

dapat dikerjakan sesuai dengan diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Menurut Djojowiriono (Gunawan, 2015: 6), fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lupiyaodi (Gunawan, 2015: 6), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya.

Menurut Buchari (Syarif dan Imas, 2016: 50), fasilitas adalah “penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”.

Menurut Bary (Syarif dan Imas, 2016: 48), menyatakan adalah fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas

kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena disinyair dengan fasilitas kerja yang lengkap akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitas akan tercapai.

Menurut Moekijat (Syarif dan Imas: 2016: 48), mengatakan bahwa secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Dengan adanya fasilitas berarti bawagan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk termotivasi untuk berkerja lebih baik lagi. Bukan hanya itu fasilitas juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang lebih layak.

Hubungan Upah Dengan Produktivitas

Upah sendiri ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Sedangkan produktivitas dapat diartikan sebagai hasil (produk) yang dihasilkan individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasa yang adil dan layak diberikan atas jasa-jasanya dalam

mencapai tujuan organisasi. Setiap usaha tentu mengharapkan hasil tanpa terkecuali. Demikian pula dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau lebih, baik atas kemauan sendiri maupun atas perintah orang dalam satu hubungan kerja. Upah merupakan hal yang sangat penting dan besarnya pengaruh terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari, karena itu upah merupakan faktor utama untuk membiayai kehidupannya.

Upah merupakan salah satu faktor pendorong yang paling besar, sehingga seseorang mau melakukan suatu pekerjaan. Setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan akan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan prestasi yang diberikan. Jadi kompensasi upah melihat besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Agar mampu mencapai tujuan dan sebagai sasarannya suatu organisasi memberikan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah para pekerja yang wajar.

Berarti pihak manajemen dan pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dengan tingkat produktivitas. Maka semakin tinggi tingkat *output*, maka

semakin besar pula upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya akan mempengaruhi tingkat rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan Setiadi (Mahendra, 2014: 44). Empirik dan Ardika (Kumbadewi, dkk, 2016:9), yang mengatakan bahwa upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan yang layak, yakni dapat memungkinkannya pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga Menurut Kurniawan (Mahendra, 2014: 44) mengatakan, ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja yang mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas

Hubungan Fasilitas Dengan Produktivitas

Pada dasarnya, tingkat jaminan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Rivai (Rino, 2015: 5), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memepermudah upaya dan mempelancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan

dan mempelancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Untuk mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan diperlukan adanya sarana pendukung berupa fasilitas. Sarana pendukung atau fasilitas merupakan sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tingkat produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh jaminan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Simanjuntak dalam Taliziduhu (Rino, 2015: 8) mengatakan, bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor kualitas, dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana. Artinya, jika fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan dapat dihasilkan dengan baik. Fasilitas yang diberikan berupa sarana pendukung ataupun fasilitas jaminan kesehatan, kompensasi serta jenjang karir, fasilitas kendaraan, fasilitas uang pulsa dan uang bensin dan fasilitas lainnya yang akan menunjang produktivitas kerja karyawan.

Analisis Chi Square K Sampel

Menurut Sugiyono (2015:237), *Chi Kuadrat K Sampel* digunakan untuk menguji hipotesis komparatif lebih dari dua sampel, bila datanya berbentuk diskrit atau nominal. Rumus dasar yang digunakan untuk pengujian adalah sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana:

χ^2 = Chi Kuadrat

f_0 = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

RANCANGAN PENELITIAN

Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud yang menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh upah dan fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. di kabupaten Mimika provinsi Papua. Sedangkan objek penelitiannya adalah pengaruh upah dan fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi dan kuisioner.

Instrumen Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian, instrumen analisis data yang digunakan adalah analisis Chi Square K Sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Analisis Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh, nilai Chi Kuadrat tabel ditentukan sebagai berikut:

$$Dk = (s-1)(k-1)$$

Dimana:

s= Jumlah Kelompok sampel

k=Jumlah Kategori dalam sampel

Dengan demikian nilai Dk dapat dihitung sebagai berikut:

$$Dk = (7-1)(2-1) = 6$$

Diketahui nilai Dk adalah 6 maka nilai Chi Kuadrat tabel dengan nilai α 5% adalah sebesar 12,59.

1. Pengaruh Upah Terhadap Produktifitas

Hasil analisis Chi Square pengaruh upah terhadap produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Chi Kuadrat Hitung variabel Upah

Jumlah Responden	Kelompok Sampel	Kategori	fo	Fh	(fo-fh)	(fo-fh) ²	(fo-fh)/fh
9	Cabang Timika	Setuju	8	5,67	-2,33	5,44	0,86
		Tidak Setuju	7	3,33	-2,33	5,44	1,63
9	KCP Timika	Setuju	6	5,67	-0,33	0,11	0,02
		Tidak Setuju	3	3,33	-0,33	0,11	0,03
9	Unit Kwamki	Setuju	7	5,67	1,33	1,78	0,31
		Tidak Setuju	2	3,33	-1,33	1,78	0,53
9	Unit Nawaripi	Setuju	2	5,04	-3,04	9,22	1,83
		Tidak Setuju	6	2,96	3,04	9,22	3,11
8	Unit Nawaipi	Setuju	6	5,67	0,33	0,11	0,02
		Tidak Setuju	2	3,33	-0,33	0,11	0,03
7	Unit Pasar Swadaya	Setuju	3	4,41	-1,41	1,98	0,45
		Tidak Setuju	4	2,59	1,41	1,98	0,76
3	Unit Timika Jaya	Setuju	2	1,89	0,11	0,01	0,01
		Tidak Setuju	1	1,11	-0,11	0,01	0,01
54		Setuju	54	54,00	0,00	0,00	9,72
		Tidak Setuju	20	37,04%	X ² Hitung		12,59

Dasar pengambilan keputusan terhadap indikator upah:

- a. Jika nilai X² hitung > X² tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima

- b. Jika nilai X² hitung < X² tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Dengan hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

H₀= Tidak terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

H_a=Terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai chi hitung sebesar 9,72 < 12,59, maka dapat disimpulkan H₀ diterima dengan demikian tidak terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktifitas

Hasil analisis Chi Kuadrat pengaruh fasilitas terhadap produktifitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Chi Kuadrat Hitung variabel Fasilitas

Jumlah Responden	Kelompok Sampel	Kategori	fo	Fh	(fo-fh)	(fo-fh) ²	(fo-fh)/fh
9	Cabang Timika	Setuju	8	4,33	3,67	13,44	3,10
		Tidak Setuju	7	4,67	-3,67	13,44	2,88
9	KCP Timika	Setuju	3	4,33	-1,33	1,78	0,41
		Tidak Setuju	6	4,67	-1,33	1,78	0,38
9	Unit Kwamki	Setuju	4	4,33	-0,33	0,11	0,03
		Tidak Setuju	5	4,67	-0,33	0,11	0,02
8	Unit Nawaripi	Setuju	0	3,85	-3,85	14,84	3,85
		Tidak Setuju	8	4,15	3,85	14,84	3,58
9	Unit Sempun	Setuju	7	4,33	2,67	7,11	1,64
		Tidak Setuju	2	4,67	-2,67	7,11	1,52
7	Unit Pasar Swadaya	Setuju	4	3,37	0,63	0,40	0,12
		Tidak Setuju	3	3,63	-0,63	0,40	0,11
3	Unit Timika Jaya	Setuju	0	1,44	-1,44	2,09	1,44
		Tidak Setuju	3	1,56	1,44	2,09	1,34
54		Setuju	54	54,00	0,00	0,00	20,43
		Tidak Setuju	26	48,15%	X ² Hitung		20,43
		Tidak Setuju	28	51,85%	X ² Tabel		12,59

Dasar pengambilan keputusan terhadap indikator fasilitas:

- a. Jika nilai X^2 hitung $> X^2$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 b. Jika nilai X^2 hitung $< X^2$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

H_a = Terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai chi hitung sebesar $20,43 > 12,59$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika. Sedangkan untuk variabel fasilitas terdapat pengaruh fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.

Pengaruh upah terhadap produktivitas marketing kredit

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas marketing kredit. Dalam penelitian ini upah

tidak mempengaruhi produktivitas marketing kredit dikarenakan upah yang diterima oleh setiap marketing kredit berbeda-beda. Selain itu besaran target tidak memberikan juga berbeda untuk setiap marketing. Bisa saja marketing kredit yang mencapai target setiap bulan memiliki upah yang lebih rendah dari marketing kredit yang tidak mencapai target. Hal ini menyebabkan upah yang diterima tidak memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan produktivitas marketing kredit.

Pengaruh Fasilitas terhadap produktivitas marketing kredit

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian ini fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas marketing kredit. Fasilitas yang diberikan atau disediakan perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas juga disediakan untuk membantu setiap karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Dukungan fasilitas yang memadai tentunya dapat membuat kinerja karyawan lebih produktif untuk mencapai kinerja yang baik. Bentuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain, adanya tunjangan untuk transportasi karyawan seperti biaya bensin dan service dan adanya uang pulsa.

Selain itu kenyamanan karyawan dapat meningkatkan

produktivitas seperti adanya fasilitas ruangan yang nyaman untuk karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Adanya dukungan berupa fasilitas komputer dan jaringan internet yang memadai membuat karyawan lebih semangat dalam mengejar target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Selain itu fasilitas jaminan kesehatan dan jaminan hari tua membuat marketing lebih merasa aman dikarenakan perusahaan sudah menjamin akan fasilitas tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan berdasarkan pembahasan diatas adalah:

- a. Upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas marketing kredit PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.
- b. Fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas marketing kredit pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. di Kabupaten Mimika.

Saran

Adapun saran berdasarkan kesimpulan diatas adalah:

- a. Perlu memperhatikan pemberian upah kepada marketing kredit agar tidak terjadi ketimpangan jumlah upah.
- b. Perlu memperhatikan semua fasilitas pendukung yang diberikan kepada marketing

kredit karena hal ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas marketing kredit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, BR. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Andini, Shelvia Putri. "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputra 1912 KPR Pekanbaru," *JOM FISIP Vol.4 No. 1 (Feb 2017)*, 2017. Hal 1-15
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018.
- Darma, Dito Aditia dan Puja Rizqi Ramadhan, "Analisis Pengaruh SDM, Insentif, Sarana Pendukung terhadap Implementasi SAP berbasis Akrual pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara," *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, vol. 9 No. 1, (Agustus 2018), Hal. 207-217.
- Gomes, Fustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2003.
- Gunawan, Ricky. "Pengaruh Kecerdasan Emosional,

- Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, "JomFekon, vol.2, Nomor 2 (2 Oktober 2015), Hal 1-12.
- Indriyani, Agustina, "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Opeation Department PT. Export Leaf Indonesia, "Jurnal Paradigma, vol.12. No 01 (Feb-Jul 2014), Hal. 41-47.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persedia, 2017.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Kurniati, "Pengaruh Gaji dan Insenti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan. Skripsi Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan", Medan, 2019.
- Maharlin, Renindia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda, "eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 4 (2013), Hal. 297-314.
- Kumbadewi, Luh Sri dan dkk. "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja "e-Journal Bisma Pendidikan Genesha Jurusan Manajemen, Volume 4, 2016. Hal 1-11.
- Lutfia, Anis. "Analisis Pengaruh Fasilitas, Gaji Serta Insenti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan "Warung Mikro" (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Unggaran)". Skripsi Program Studi D III Perbankan Syariah. Salatiga, 2015
- Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Tamba, Rumondang, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion pada PT. Matahari *Department Store* Thamrin Plaza Medan, "Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mikroskil Medan", Medan, 2017.
- Syarif, Endang dan ImasSaadah, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya, "Jurnal Ekonomi Perdesaan, vol. 1, Nomor 1, (Desember 2016), Hal.47-58.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Volume 6 No.

2. (Agustus 2019). Hal. 952-962.
- Sugiyono, *Statistik Nonparametris: Untuk Penelitian*. Bandung CV Alfabeta, 2015.
- Yusuf, Muhammad, Yuliasuti Ramadhani, "Analisis Efisiensi, Skala dan Elastisitas Produksi Dengan Pendekatan Cobb-Douglas Dan Regresi Bergand, "Jurnal Teknologi, vol IV No 1 (Juni,2011), Hal. 61-68.