

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA, TOTAL KUALITAS MANAJEMEN, TUNTUTAN PEKERJAAN, PERILAKU KEWARGANEGARAAN, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SOLUSI BANGUN INDONESIA TUBAN

Windi Ika Elfiya¹, Eli Retnowati²

^{1,2} Universitas Sunan giri Surabaya, Indonesia

E-mail: wndikelya@gmail.com, eli.retno1010@gmail.com,

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan salah satu rasio antara output yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dan input yang dihasilkan seperti waktu kerja tenaga kerja, atau sumber daya lainnya dalam ekonomi dan manajemen bahwa lebih produktif seorang karyawan dengan input yang lebih sedikit. Adapun studi ini untuk memenuhi dampak sistem penilaian kinerja, total kualitas manajemen, tuntutan pekerjaan, perilaku kewarganegaraan, dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tuban yang bekerja di bagian produksi dengan menggunakan 150 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *online* dengan menggunakan media *google form* Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus. Studi ini menunjukkan bahwa Sistem penilain kerja, total kualitas manajemen, tuntutan pekerjaan, perilaku kewaranegearaan dan keterlibatan kerja terhdap produktivitas kerja karywan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban.

Kata Kunci: Sistem penilaian kinerja; Total kualit manajemen; Tuntutan pekerjaan.

ABSTRACT

Employee work produtivity is a ratio between the output produed employee and the input podued suh as labo time or other resources in economics aand management that is an employee is more productive ith les input. This research aims to determine the influence of the performance appraisal system, total management quality, job demans, citizenship behavior, and work involvement on employee work productivity. This research uses a descriptive design. The population used in his research were employees of PT Solusi Bangun Indonesia Tuban who worked in the production department usin 150 respondents. This reseah uses a questionnaire that is distributed online using Google form media so hat the taeted repondents are respondents who have email. The sampling technique used in this research was a census. The colleted data wa analyzed using multiple linier regression analysis tehniques to test the research hypothesis. The results o this research show that the total work assessment system of management, job demands, citizenship behavior, and work involvement has a significant ect on employee work productivity at PT Solusi Bangun Indonesia Tuban.

Keywords: Performance appraisal system, total management quality, job demands.

PENDAHULUAN

Kemajuan di industri saat ini menimbulkan kekhawatiran. Era yang dikenal dengan Revolusi Industri 4.0 kemungkinan besar akan terjadi transformasi digital secara masif dari manual ke digital (Öztemel & Gürsev, 2018). Transformasi digital mengubah lanskap dan gaya hidup karyawan. Menurut (Soukupová et al., 2020)

perubahan ini menawarkan banyak peluang dengan risiko terhadap perubahan struktural dan jumlah tenaga kerja. Kami melihat semuanya beradaptasi dengan perusahaan serupa dan semakin banyak pendatang baru yang memasuki bisnis yang sama. Sumber daya SDM adalah komponen penggunaan perusahaan dan sumber daya yang berpengaruh dalam manajemen.

Solusi bangun indonesia adalah perusahaan yang memprioritaskan kinerja terbaik dalam pemilihan bahan bangunan indonesia. Bahan- bahan industri diantaranya meliputi, semen, beton, siap pakai dan produksi agregat. Perusahaan didirikan pada tanggal 15 juni 1971. PT Solusi Bangun Indonesia Tuban salah satu perusahaan terkemuka di sektor material konstruksi. Dengan menerapkan sistem kerja yang lebih terorganisir, produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Sistem ini memiliki ketercapaian target, kontribusi pada proyek, dan pengembangan keterampilan individu, dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk tingkatan kinerja dan ciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dengan kerja tim. Tidak hanya produktivitas yang mengalami peningkatan, tetapi juga meningkatkan budaya kinerja tinggi perusahaan. Namun, beberapa masalah muncul seiring dengan peningkatan produktivitas. Beberapa karyawan mungkin mengalami tekanan untuk mencapai tingkat kinerja. oleh karena itu, PT Solusi Bangun Indonesia Tuban harus memiliki evaluasi mengenai sistem kerja untuk pencapaian kinerja dan kesejahteraan dengan umpan balik yang terbuka dan mempertimbangkan hasil yang dapat mendukung pertumbuhan produktivitas kerja karyawan dalam jangka Panjang. PT Solusi Bangun Indonesia akan menghasilkan produk yang berkualitas apabila proses produksi berjalan sesuai rencana, penyelesaian proses produksi yang didukung oleh mesin.

Pengolahan perawatan alat, serta biaya produksi yang tepat. Sehingga menjadi pengacu kelancaran proses produksi dalam pengelolaan perawatan alat dan mesin. Dengan dilakukannya perawatan, maka dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mesin, sehingga dapat meningkatkan proses produksi dan tidak menghambat proses produksi. Tingkat produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui pendekatan pemeliharaan produksi secara keseluruhan. PT Solusi Bangun Indonesia telah bekerja dengan baik di industri material indonesia dan memulai perusahaan besar. PT Solusi Bangun Indonesia memenuhi kebutuhan pembangunan indonesia dan memiliki kapasitas produksi 14,5 ton semen per tahun.

Produktivitas kerja karyawan sebagai hubungan antara hasil yang dihasilkan karyawan dan input yang digunakan seperti waktu kerja, tenaga kerja, atau sumber daya lainnya dalam ekonomi dan manajemen berarti bahwa lebih produktif seorang karyawan dengan input yang lebih sedikit (Toscano & Zappalà, 2020). Produktivitas kerja karyawan (Tzenios, 2019) dalam konteks organisasi sebagai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam hal efisiensi, kualitas, atau kuantitas. Dalam perspektif organisasi, produktivitas menjelaskan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas bekerja, dan nilai dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Produktivitas mengacu pada tujuan dan sasaran suatu organisasi yang ingin dicapai oleh karyawan. Hal ini dilakukan dengan memberikan

motivasi pada karyawan untuk memahami minat karyawan terhadap pekerjaannya dan menyediakan.

Perusahaan dapat memenuhi kewajiban agar semakin meningkat terhadap pemasok, pelanggan, pemegang saham, pekerja, dan pemerintah. Hasil biaya per unit lebih rendah untuk pencapaian produktivitas yang tinggi, dan produktivitas salah satu pendorong utama keberhasilan dalam organisasi dalam perusahaan (Singh et al., 2016).

Menurut Wu *et. al.* (2023) sistem penilaian kinerja adalah proses pengukuran dan penilaian secara sistematis terhadap perilaku dan hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut King *et al.* (2020) sistem penilaian kinerja sebagai sebuah proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem yang digunakan di sebuah organisasi untuk mengevaluasi keseluruhan kinerja menggunakan sistem penilaian kinerja (Eyoun et al., 2020). Menurut Daoanis (2012) menunjukkan bahwa sistem penilaian kerja perusahaan berjalan selaras dengan misi dan visi lembaga, serta akurat dari segi dan tujuannya. Menurut Graydon *et al.* (2019) sistem penilaian kinerja juga berpengaruh signifikan di Bank komersial terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi Kihama dan Wainaina (2019), mencatat bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem penilaian kinerja untuk menghasilkan output dan input menjadi pengaruh produktivitas kerja terutama di bidang produksi.

Menurut Tsiotsou (2019), Total kualitas manajemen suatu proses yang berorientasi pada produktivitas karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan operasi bisnis. Total kualitas manajemen menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya asing organisasi perusahaan atau bisnis. Total kualitas manajemen mengalami pengurangan waktu memungkinkan jadwal pencapaian respons yang lebih cepat terhadap permintaan daya asing perusahaan. Menurut Zinkgraf (2018), total kualitas manajemen (TQM) strategi yang diterapkan oleh organisasi dan berfokus pada penanganan keseluruhan perusahaan. Melalui penerapan total kualitas manajemen(TQM), perusahaan dapat mengendalikan perbaikan terus-menerus terhadap proses produksi, kualitas produk, sumber daya manusia, layanan, dan lingkungan (Psomas & Jaca, 2016). Menurut Toke dan Kalpande (2020), sebagai tujuan berkelanjutan dalam mencapai kepuasan pelanggan. Sehingga total kualitas manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Menurut Özsoy (2013), menyatakan bahwa persyrtan tenaga kerja sebagai kewajiban, ketidakpastian yang haru dijamin oleh pekerja. Persyaratan kerja karyawan didaarkan pada karakteristik pekerjaan yang dimaksud. Menurut Dhanpat *et al* (2019), tuntutan pekerjaan yang dimaksud terdiri dari beban kerja yang berat, pembatasan waktu dan sumber daya, jam kerja yang diperpanjang, gaji yang tidak sesuai, komunikasi yang buruk, dan ketidak sopanan. Tuntutan pekerjaan mengacu

pada aspek fisik, psikologi, sosial, produksi dan organisasi yang membutuhkan keterampilan fisik dan psikologi berkelanjutan (Treffkorn & Mayer, 2013).

Perilaku kewarganegaraan juga dapat dikaitkan dengan tindakan etis dan sosial individu dalam masyarakat, seperti menghormati hak-hak orang lain, mendukung keadilan sosial, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan berkontribusi pada kesejahteraan umum (Cockerherham *et al.*, 2021). Agar suatu organisasi atau kelompok bisa sukses, perilaku kewarganegaraan dapat dijadikan sebagai faktor vital. Sulit bagi perusahaan untuk mengantisipasi dan menyatakan dalam uraian tugas semua aktivitas karyawan yang diperlukan untuk organisasi menjadi sukses. perilaku kerja yang diskresi tidak terkait dengan sistem remunerasi organisasi formal, dan dapat mendorong produktivitas agar organisasi mencapai target. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan menjadi garis besar untuk memenuhi persyaratan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan melampaui persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan untuk memenuhi sarana dan harapan perusahaan.

Menurut Podsakoff dan Mackenzie (2014), mengidentifikasi bahwa perilaku kewarganegaraan yang ditunjukkan oleh karyawan dapat memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas sehingga perilaku kewarganegaraan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Penelitian sebelumnya (Montgomery *et al.*, 2015). pengaruh perilaku kewarganegaraan berhubungan positif terhadap produktivitas kerja dan tenaga kerja karyawan. Menurut Blackwell *et al* (2019), keterlibatan kerja menyatakan seorang yang terlibat dalam dunia pekerjaan akan mengalami nalar yang tinggi, solidaritas terhadap perusahaan yang memiliki motivasi kerja internal yang baik. Individu akan memiliki pekerjaan yang rendah keterlibatannya jika ia memiliki motivasi kerja rendah yang berarti akan merasa kasihan terhadap pekerjaannya. Dimasukannya pekerjaan digunakan untuk meningkatkan komitmen perusahaan terhadap kesuksesan, terutama dibidang produktivitas, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi dan memahami peran dalam pekerjaan tersebut. Menurut Millock *et al.* (2018), keterlibatan kerja melibatkan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan kerja atau pentingnya kerja dalam nilai-nilai kebaikan kerja atau pentingnya kerja. Keterlibatan kerja mencakup tingkat komitmen, energi, dan hasrat yang karyawan bawa ke dalam pekerjaan mereka mencakup perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, rekan kerja, dan organisasi mereka, serta tingkat keterlibatan emosional (Yuan *et al.*, 2021). Keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi sehingga meningkatnya keterlibatan kerja dan produktivitas kinerja organisasi. Temuan bahwa keterlibatan berpengaruh terhadap produktivitas (Hanaysha, 2016). Studi Wang dan Chen (2020), mencatat bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya Breevart *et al* (2015), pengaruh keterlibatan kerja berhubungan positif terhadap produktivitas kerja. Ketika perusahaan menginginkan hasil produksi yang meningkat perusahaan PT SBI Tuban mengembangkan kinerja untuk produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja, Total Kualitas Manajemen, Tuntutan Pekerjaan, Perilaku Kewarganegaraan, Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban".

Berdasarkan perumusan masalah yang disebutkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah sistem penilaian kinerja, total kualitas manajemen, tuntutan pekerjaan, perilaku kewarganegaraan, dan keterlibatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban.

Menurut Wu *et. al.* (2023) sistem penilaian kinerja adalah proses pengukuran dan penilaian secara sistematis terhadap perilaku hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Hellier *et al* (2021) sistem penilaian kinerja sebagai sebuah proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Curzi *et al* (2019) berpendapat bahwa sistem penilaian kinerja sebuah sistem yang dirancang untuk mengukur, menghargai, dan memotivasi perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Huang *et al.*, 2020) berpendapat sistem penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi individu pegawai. Menurut Eyoun *et al* (2020) adalah sistem yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja keseluruhan organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Studi ini adalah penelitian kuantitatif yaitu studi yang menjelaskan fenomena empiris berupa angka dan bentuk data numerik yang dianalisis dengan metode berbasis matematis khususnya statistik.

Data kuantitatif yang dilakukan dengan pendekatan *explanatory research* yaitu studi pendekatan yang menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel dengan menguji hipotesis yang sebelumnya ditemukan dan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan faktor kunci yang menjadi subjek penelitian. Populasi sebagai label untuk manusia agregat. Populasi pada penelitian kami adalah 150 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih sebagai perwakilan dari karakteristik keseluruhan populasi. Metode pengumpulan sampel pada studi ini adalah sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X)

Yaitu variabel yang tujuannya bertindak sebagai penyebab perubahan/ timbulnya variabel terikat. Adapun variabel bebanya adalah sistem penilaian kinerja (X1), total kualitas manajemen (X2) tuntutan pekerjaan (X3) perilaku kewarganegaraan (X4) dan keterlibatan kerja (X5)

- a. Sistem penilaian kinerja adalah sebuah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu dan kelompok tujuan organisasi.
- b. Total kualitas manajemen adalah sistem manajemen yang terintegrasi dalam organisasi, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas produk dan layanan dengan melibatkan semua anggota organisasi
- c. Tuntutan pekerjaan adalah merujuk pada segala aspek dan pekerjaan yang harus dipenuhi atau dikerjakan oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggung jawab dalam posisi pekerjaan mencakup lingkungan kerja.
- d. Perilaku kewarganegaraan adalah seseorang berpartisipasi dalam kehidupan negara dan masyarakat mereka, seperti berpartisipasi dalam proses politik dan mematuhi peraturan hukum dan hak kewajiban dalam pekerjaan.
- e. Keterlibatan kerja adalah sesuatu yang mencakup tingkat komitmen energi, dan semangat yang karyawan bawa ke dalam pekerjaan mereka untuk mencakup perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2. Variabel terikat (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh adanya keberadaan variabel bebas. Variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan output yang dihasilkan untuk mengukur hasil yang didapatkan.

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda harus digunakan untuk mencapai tujuan. Referensi ke modal variabel untuk menentukan efeknya pada variabel gabungan. Uji t dilakukan untuk menguji ketidaktahuan atau efek dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Uji f digunakan untuk menemukannya secara bersamaan. Determinan yang dimaksud (R^2) untuk menentukan jumlah proses variabel untuk variabel bebas dalam model variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 26 untuk memfasilitasi pemrosesan data dari program dalam bentuk hasil pemrosesan data yang diperoleh dan dilakukan setelah output pemrosesan data ditasir dan barulah diambil kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menemukan keakuratan perangkat pengukuran untuk visual penelitian. Dalam penelitian ini kami melakukan uji validitas untuk mengkonfirmasi bahwa pernyataan yang dihasilkan dapat mengukur variabel.

Tabel 1 Uji Validitas

Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja, Total Kualitas Manajemen, Tuntutan Pekerjaan, Perilaku Kewarganegaraan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban

Pernyataan	<i>Corretd Item</i>	Keterangan
Sistem penilaian kinerja (X1), Cronbach' Alpha = 0,816		
Item 1	0,422	Valid
Item 2	0,511	Valid
Item 3	0,596	Valid
Item 4	0,492	Valid
Item 5	0,483	Valid
Total kualitas manajemen (X2), Cronbach' Alpha = 0,874		
Item 1	0,491	Valid
Item 2	0, 604	Valid
Item 3	0,451	Valid
Item 4	0,427	Valid
Tuntutan pekerjaan (X3) Cronbach' Alpha = 0,723		
Item 1	0,310	Valid
Item 2	0,424	Valid
Item 3	0,510	Valid
Item 4	0,507	Valid
Item 5	0,558	Valid
Perilaku kewarganegaraan (X4), Cronbach Alpha = 0,837		
Item 1	0,534	Valid
Item 2	0,540	Valid
Item 3	0,487	Valid
Item 4	0,463	Valid
Keterlibatan kerja (x5), Cronbach Alpha = 0,859		
Item 1	0,523	Valid
Item 2	0,559	Valid
Item 3	0,553	Valid
Item 4	0,582	Valid
Produktivitas kerja karyawan (Y) = 0,818		
Item 1	0,530	
Item 2	0,514	Valid
Item 3	0,478	Valid
Item 4	0,452	Valid

Sumber hasil olah SPSS

Pada penelitian kuantitatif ini nilai Alpha Cronbach yang diperoleh dari variabel sistem penilaian kinerja (X.1) sebesar 0,816. Diperoleh nilai Alpha Cronbach dari variabel total kualitas manajemen (X.2) sebesar 0,874. Diperoleh nilai Alpha Cronbach dari variabel tuntutan pekerjaan (X.3) sebesar 0,723. Diperoleh nilai Alpha Cronbach dari variabel perilaku kewarganegaraan (X.4) sebesar 0,837. Diperoleh nilai Alpha Cronbach dari variabel keterlibatan kerja (X.5) sebesar 0,859. Diperoleh nilai Alpha Cronbach dari variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,818. Dengan hasil Alpha Cronbach yang didapatkan maka semua variabel penelitian dinyatakan reliabel

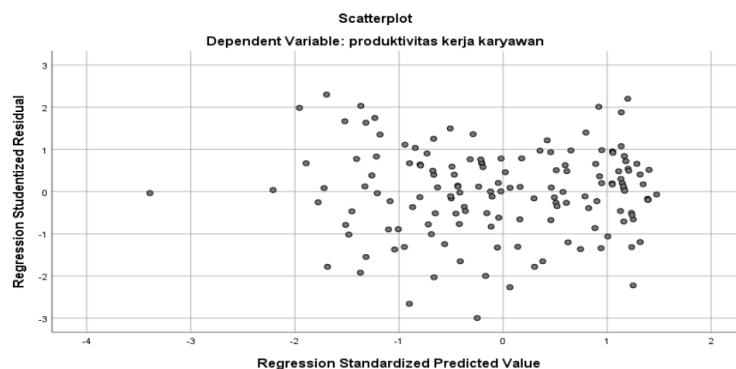
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolineritas

Adapun dasar pengambilan keputusan uji multikolineritas adalah jika VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah atau < 10 dan *tolerance value* diatas $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolineritas. VIF dari variabel sistem penilaian kinerja berjumlah 1.150, variabel total kualitas manajemen sebesar 5.589, variabel tuntutan pekerjaan sebesar 5.957, variabel perilaku kewarganegaraan sebesar 8.238, dan variabel keterlibatan kerja sebesar 5.731, ini semua bernilai < 10 dan nilai tolerance value dari variabel sistem penilaian kinerja sebesar 0.869, variabel total kualitas manajemen sebesar 0.179, variabel tuntutan pekerjaan sebesar 0.168, variabel perilaku kewarganegaraan sebesar 0.121, dan variabel keterlibatan kerja sebesar 0.174 dimana keseluruhan variabel memiliki nilai $> 0,1$. Sehingga dapat dikatakan bahwa regresinya tidak terjadi masalah multikolineritas atau nilai dalam kategori baik.

Uji Heterokedastisitas

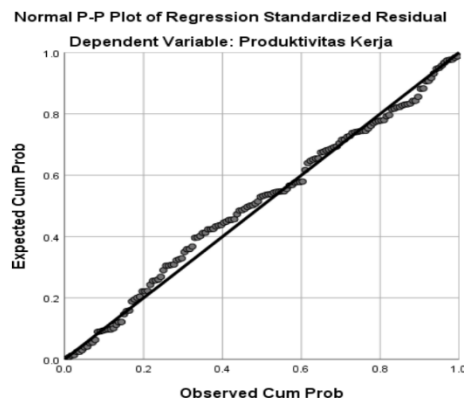
Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan Grafik Plot (Scatter Plot), dimana titik-titik penyebaran timbul secara acak, tidak membentuk sebuah pola seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu, titik-titik menyebar berada di atas maupun di bawah 0 dari sumbu Y. Sehingga data ini tidak bersifat heteroskedastisitas.



Gambar 1 uji heteroskedistisitas

Uji normalitas

Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja, Total Kualitas Manajemen, Tuntutan Pekerjaan, Perilaku Kewarganegaraan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tuban



Gambar 2 Uji normalitas

Hal ini menjelaskan bahwa grafik menunjukkan keadaan yang ideal dari data dan dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	2,953	1,760		1,678	,095
Total X1	0,052	,020	,029	2,652	,009
Total X2	0,036	,012	,064	2,620	,010
Total X3	0,359	,038	,236	9,385	,000
Total X4	0,459	,027	,512	17,284	,000

Total X5	0,176	,021	,209	8,446	,000
----------	-------	------	------	-------	------

Sumber : hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan uji t di atas, diperoleh nilai signifikan pada variabel sistem penilaian kinerja (X.1) sebesar 0.009, sesuai dengan pengambilan keputusan dasar apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada variabel total kualitas manajemen (X.2) diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.010, sehingga terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel tuntutan pekerjaan (X.3) memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05, sehingga terdapat pengaruh signifikan tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Variabel perilaku kewarganegaraan (X.4) memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05, sehingga perilaku kewarganegaraan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan variabel keterlibatan kerja (X.5) memiliki nilai signifikan 0.000 dimana nilai ini kurang dari 0.05, sehingga keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	15111,673	5	3022,335	1838,052	000
	Residual	235,500	144	1,635		
	Total	15347,173	149			

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai F sebesar 1848.052 dengan nilai signifikan 0.00. Hal ini berarti nilai signifikan tidak melebihi batas 0.05, ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja, total kualitas manajemen, tuntutan pekerjaan, perilaku kewarganegaraan dan keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh sistem penilaian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Kihama dan Wainaina (2019), bahwa total kualitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan bahwa alasan filosofi total kualitas manajemen menyatakan bahwa sebagian besar karyawan mempunyai kontribusi berharga dan

menekankan masukan karyawan dalam bentuk pertemuan kelompok, diskusi dan perencanaan tentu yang menghasilkan kualitas dan perkembangan dalam sistem 1 kualitas kerja dalam memproduksi.

Peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh positif total kualitas manajemen terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kualitas manajemen praktis kepada karyawan dan akan semakin berkembang bagi perusahaan. Dengan Budaya perusahaan yang mendukung. Untuk PT Solusi Bangun Indonesia Tuban, diperlukannya gerakan sosialisasi kepada karyawan mengenai pengetahuan konsep TQM, perusahaan menjadi fasilitator terhadap peningkatan kualitas manajemen, penerapan budaya perusahaan yang memuat aturan-aturan.

Pengaruh total kualitas manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan

Peneliti menemukan bahwa adanya pengaruh positif total kualitas manajemen terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kualitas manajemen praktis kepada karyawan dan akan semakin berkembang bagi perusahaan. Dengan Budaya perusahaan yang mendukung. Untuk PT Solusi Bangun Indonesia Tuban, diperlukannya gerakan sosialisasi kepada karyawan mengenai pengetahuan konsep TQM, perusahaan menjadi fasilitator terhadap peningkatan kualitas manajemen, penerapan budaya perusahaan yang memuat aturan-aturan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan

Penelitian Lerner *et al* (2012) juga menemukan pengaruh positif antara tuntutan pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa apabila tuntutan kerja yang tinggi dibarengi dengan sumber daya kerja (dukungan organisasi, peluang pertumbuhan, dukungan sosial dan peluang kemajuan) yang tinggi ternyata dapat menimbulkan keterikatan kerja.

Pengaruh perilaku kewarganegaraan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini mempertegas hasil penelitian dari Qalati *et al.* (2022) perilaku kewarganegaraan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa perusahaan mampu mematuhi aturan yang ada dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, mendorong penggunaan sumber daya, meningkatkan koordinasi, mengurangi variabilitas kinerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini memperkuat dari penelitian Wang dan Chen (2020) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa keterlibatan kerja, sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang positif, kerja tim, dan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru. Manajer

hendaknya memperhatikan kemampuan, keahlian, dan bakat karyawannya agar dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang sadar akan kemampuan dan bakatnya lebih besar kemungkinannya untuk terlibat dalam pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil yang lebih besar

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa keenam variabel hipotesis penelitian ini terbukti benar yaitu variabel sistem penilaian kinerja, total kualitas manajemen, tuntutan pekerjaan, perilaku kewarganegaraan, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BI Tuban.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangsbo, J., Blackwell, J., Boraxbekk, C.-J., Caserotti, P., Dela, F., Evans, A. B., Jespersen, A. P., Gliemann, L., Kramer, A. F., & Lundbye-Jensen, J. (2019). Copenhagen Consensus statement 2019: physical activity and ageing. *British Journal of Sports Medicine*, 53(14), 856–858.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770.
- Chen, D., Yang, H., Cao, Y., Cheng, W., Duan, T., Fan, C., Fan, S., Feng, L., Gao, Y., & He, F. (2020). Expert consensus for managing pregnant women and neonates born to mothers with suspected or confirmed novel coronavirus (COVID-19) infection. *International Journal of Gynecology & Obstetrics*, 149(2), 130–136.
- Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A. C., & Boscolo, S. (2019). Performance appraisal and innovative behavior in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 10, 1659.
- Daoanis, L. E. (2012). Performance Appraisal System: It's Implication to Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3), 55–62.
- Dhanpat, N., Manakana, T., Mbacaza, J., Mokone, D., & Mtongana, B. (2019). Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(1), 57–71.
- Eyoun, K., Chen, H., Ayoun, B., & Khelifat, A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102449.
- Graydon, K., Waterworth, C., Miller, H., & Gunasekera, H. (2019). Global burden of hearing impairment and ear disease. *The Journal of Laryngology & Otology*, 133(1), 18–25.
- Halleck-Vega, S., Mandel, A., & Millock, K. (2018). Accelerating diffusion of climate-friendly technologies: A network perspective. *Ecological Economics*, 152, 235–245.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Hellier, J. (2021). Globalization, Income Tax and the Redistribution–Progressivity

- Tradeoff. *Comparative Economic Studies*, 63(3), 384–410.
- Huang, H.-Y., Lin, Y.-C.-D., Li, J., Huang, K.-Y., Shrestha, S., Hong, H.-C., Tang, Y., Chen, Y.-G., Jin, C.-N., & Yu, Y. (2020). miRTarBase 2020: updates to the experimentally validated microRNA–target interaction database. *Nucleic Acids Research*, 48(D1), D148–D154.
- Kihama, J. W., & Wainaina, L. (2019). Performance appraisal feedback and employee productivity in water and sewerage companies in Kiambu County, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(5), 376–393.
- King, S. (2020). *On writing: A memoir of the craft*. Scribner.
- Lerner, M. D., Calhoun, C. D., Mikami, A. Y., & De Los Reyes, A. (2012). Understanding parent–child social informant discrepancy in youth with high functioning autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42, 2680–2692.
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2(2–3), 71–79.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1–12.
- Öztemel, E., & Gürsev, S. (2018). Türkiye’de lojistik yönetimde endüstri 4.0 etkileri ve yatırım imkanlarına bakış üzerine anket uygulaması. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, 30(2), 145–154.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2014). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*, 133–151.
- Psomas, E. L., & Jaca, C. (2016). The impact of total quality management on service company performance: evidence from Spain. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 33(3), 380–398.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).
- Singh, J., Jain, K., Mehra, N. K., & Jain, N. K. (2016). Dendrimers in anticancer drug delivery: mechanism of interaction of drug and dendrimers. *Artificial Cells, Nanomedicine, and Biotechnology*, 44(7), 1626–1634.
- Soukupová, N., Adamová, M., & Krninská, R. (2020). Industry 4.0: an Employee Perception (Case of the Czech Republic). *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 68(3).
- Toke, L. K., & Kalpande, S. D. (2020). Total quality management in small and medium enterprises: An overview in Indian context. *Quality Management Journal*, 27(3), 159–175.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Treffkorn, S., & Mayer, G. (2013). Expression of the decapentaplegic ortholog in embryos of the onychophoran *Euperipatoides rowelli*. *Gene Expression*

- Patterns*, 13(8), 384–394.
- Tsiotsou, R. H. (2019). Rate my firm: cultural differences in service evaluations. *Journal of Services Marketing*, 33(7), 815–836.
- Tzenios, N. (2019). The determinants of access to healthcare: a review of individual, structural, and systemic factors. *Journal of Humanities and Applied Science Research*, 2(1), 1–14.
- Wu, Q., Zhao, Z., & Xie, X. (2023). Establishment and application of the performance appraisal system for hierarchical diagnosis and treatment in China: a case study in Fujian province. *Frontiers in Public Health*, 11, 1008863.
- Yuan, Y., Zhai, Y., Chen, J., Xu, X., & Wang, H. (2021). Kaempferol ameliorates oxygen-glucose deprivation/reoxygenation-induced neuronal ferroptosis by activating Nrf2/SLC7A11/GPX4 axis. *Biomolecules*, 11(7), 923.
- Zinkgraf, M., Gerttula, S., Zhao, S., Filkov, V., & Groover, A. (2018). Transcriptional and temporal response of *Populus* stems to gravi-stimulation. *Journal of Integrative Plant Biology*, 60(7), 578–590.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)