

Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Karombasan

Pricilia Sondakh,
Riane Johlnly Pio,
Lucky Franky Tamengkel

Program Studi Ilmu Adminisatrasi Bisnis,Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
pricisondakh2003@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-awareness on employee work productivity at PT. Pegadaian Karombasan Branch. This study uses a quantitative research method with an online survey of 35 employees at PT. Pegadaian. Data is analyzed using linear regression. Theoretically, this study can help enrich existing theories related to human resource management, especially regarding factors that affect employee work productivity. In addition, this study can provide a framework that can be used by practitioners and academics to develop policies or strategies related to employee management. The practical benefits of employees with high self-awareness tend to be more effective in carrying out tasks, because they are more aware of their strengths and weaknesses, so they can utilize time and resources more efficiently. In addition, employees will also be wiser in understanding the impact of their actions on themselves and others. The results of the study show that self-awareness is an important factor in increasing employee work productivity at PT Pegadaian Karombasan Branch. The company can increase productivity by developing self-awareness development programs.

Keyword: *Kesadaran diri, Produktivitas Kerja Karyawan, PT Pegadaian*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kesadaran diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Karombasan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan survei online kepada 35 karyawan pada PT. Pegadaian. Analisis data menggunakan regresi linear. Secara teoritis, penelitian ini dapat membantu memperkaya teori-teori yang sudah ada terkait dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bisa memberikan karangka kerja yang dapat digunakan oleh praktis dan akademis untuk mengembangkan kebijakan atau strategi yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan. Manfaat praktisnya karyawan dengan kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas, karena lebih sadar akan kekuatan dan kelemahan, sehingga dapat memanfaatkan waktu dan sumber daya lebih efisien. Selain itu, karyawan juga akan lebih bijaksana dalam memahami dampak dari tidakan terhadap diri sendiri dan orang lain. Hasil penelitian menunjukkan kesadaran diri merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Karombasan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan mengembangkan program pengembangan kesadaran diri.

Kata Kunci: Strategi Pemasaran Konten, Segmentasi Audiens, Efektivitas Konten, Media Sosial, Konversi Penjualan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, produktivitas kerja telah menjadi perhatian utama. Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan keuntungan bagi perusahaan. Namun, produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk Kesadaran Diri. Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk memahami dan mengevaluasi perasaan, motivasi, dan perilaku mereka sendiri. Dalam konteks organisasi, kesadaran diri karyawan dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat

kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka, memahami kekuatan dan kelemahan pribadi, serta berinteraksi dengan orang lain secara lebih efektif. Kesadaran diri terhadap produktivitas kerja karyawan adalah aspek penting dalam manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan.

Kesadaran diri juga membantu karyawan untuk menetapkan tujuan yang realistik, mengatur waktu secara efisien, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karena karyawan dengan kesadaran diri yang baik biasanya lebih termotivasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, kesadaran diri bukan hanya penting untuk perkembangan pribadi karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja.

Untuk itu karyawan harus memiliki kesadaran diri, karyawan harus mengetahui peran penting keberadaannya di sebuah perusahaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989 Page 28 menjelaskan bahwa kesadaran dimana seseorang menyadari bahwa dirinya berbeda dengan orang yang berada disekitarnya. Sutton (2020) mendefinisikan kesadaran diri sebagai kemampuan seseorang untuk mengenali emosi, perilaku dan pikiran mereka sendiri, serta bagaimana hal itu mempengaruhi interaksi dengan orang lain.

Candraninfrat (2019), dalam penilaian karyawan di sebuah perusahaan lebih khususnya dilihat dari produktivitas karyawan tersebut. produktivitas merupakan pencapaian dalam kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas tertentu dengan standar serta kecepatan yang ada di perusahaan guna menciptakan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien. Produktivitas ini dapat dipicu oleh tingkat keterampilan, pelatihan guna menanamkan sikap, disiplin juga etika kerja dalam perusahaan serta pendidikan dan motivasi dari lingkungan kerja itu sendiri yang menunjang adanya sarana produksi dan kesehatan bagi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kesadaran Diri

Secara bahasa, arti *self awareness* adalah kesadaran diri. Konsep kesadaran diri, atau *self awareness*, meruakan kemampuan individu untuk memahami dan mengenal dirinya secara menyeluruh. Ini termasuk memahami sifat, watak, perasaan, nilai, dan dampaknya pada orang lain. Menurut Saunders (2020) menjelaskan bahwa kesadaran diri sangat penting dalam konteks pendidikan dan organisasi. Individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengenali kekuatan dan kelebihannya, sehingga dapat lebih efektif dalam menjalankan peran dan tanggungjawab.

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengapa seseorang merasakannya seperti itu dan pengaruh perilaku seseorang terhadap orang lain. Kemampuan tersebut diantaranya; kemampuan menyampaikan secara jelas pikiran dan perasaan seseorang, membela diri mempertahankan pendapat, kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri dan berdiri dikaki sendiri (kemandirian), serta kemampuan mewujudkan potensi yang seseorang miliki dan merasa senang (puas) dengan potensi yang seseorang raih di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi (aktualisasi). Secara umum, kesadaran diri menyebabkan orang mengevaluasi perilakunya berdasarkan standar dan melakukan proses penyesuaian untuk memenuhi standar. Perhatian diri menyebabkan orang membandingkan diri dengan standar, seperti penampilan fisik, kinerja intelektual, kekuatan fisik, atau integritas moral.

Produktivitas Kerja Karyawan

Candraninfrat (2019), dalam penilaian karyawan di sebuah perusahaan lebih khususnya dilihat dari produktivitas karyawan tersebut. produktivitas merupakan pencapaian dalam kemampuan karyawan untuk memenuhi tugas tertentu dengan standar serta kecepatan yang ada di perusahaan guna menciptakan pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien. Produktivitas ini dapat dipicu oleh tingkat keterampilan, pelatihan guna menanamkan sikap, disiplin juga etika kerja dalam perusahaan serta pendidikan dan motivasi dari lingkungan kerja itu sendiri yang menunjang adanya sarana produksi dan kesehatan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap produktivitas kerja. Data dikumpulkan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini, menjelaskan sebuah hubungan antara dua variabel untuk menganalisis data menggunakan sebuah uji statistik..

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai karyawan PT.Pegadaian Cabang Karombasan yang berjumlah pegawai. Teknik yang digunakan adalah non random sampling yaitu teknik yang pengambilan sampel tidak dipilih secara acak, dengan metode purposive sampling, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Universitas Sam Ratulangi Manado yang menggunakan dan melalukan pembelian produk Emina. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga responden yang digunakan sebanyak 100 responden.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji hipotesis digunakan uji t. Uji statistik t menunjukkan seberapa berpengaruh Kesadaran Diri (X) secara individual atau parsial terhadap Produktivitas (Y). Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.356	3.955			5.653	.000
	Kesadaran Diri	.351	.076	.626		4.606	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 22,356 + 0,351X$. Nilai konstan sebesar 22,256 dan koefesien regresi kesadaran diri sebesar 0,351. Dalam dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana berdasarkan nilai signifikan, dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesadaran diri (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Kesadaran diri merupakan kegiatan yang penting agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan tugas, kesadaran diri sangat di perlukan agar semua karyawan dapat bekerja sesuai rencana yang ditetapkan. Apabila fungsi kesadaran diri tidak dijalankan dengan baik maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik pula. Pelaksanaan kesadaran diri terhadap karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Karombasan Manado dilakukan dengan menggunakan absen elektronik untuk meminimalisir keterlambatan karyawan. Pemberian SP (surat peringatan) kepada karyawan juga menjadi kebijakan instansi agar karyawan dapat memperhatikan tingkat keterlambatannya. Akan tetapi, karyawan tidak jerah dengan kebijakan yang dilakukan dengan berbagai cara untuk meminimalisir tingkat keterlambatan, namun masalah tersebut juga tetap terjadi. Untuk mencapai sebuah produktivitas Karyawan, seorang karyawan harus memiliki kemampuan serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Produktivitas karyawan yang baik merupakan produktivitas karyawan yang mengikuti tata cara serta prosedur yang ditetapkan. Penyelesaian pekerjaan harus dengan tepat waktu serta banyaknya perkerjaan yang diberikan.

Tingkat keterlambatan karyawan juga masih tinggi karena diakibatkan kesadaran diri yang kurang maksimal oleh karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum maksimal. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan maka kesadaran diri harus lebih dimaksimalkan lagi serta hubungan komunikasi yang terjalin juga harus efektif yang

artinya penerima pesan harus memahami pesan atau informasi yang disampaikan sehingga proses pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara praktek manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi pada PT. Asiamax Mining Indonesia.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap turnover intention pada PT. Asiamax Mining Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Budiman, F., & Santoso, M. (2024). Hubungan Antara Self Awareness Dan Disiplin Rohani Pada Mahasiswa Teologi. *Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 193-197.
- Data, T. P. (2015). Instrumen Penelitian. *Kisi-Kisi Instrumen*.
- Hafizha, R. (2021). Profil Self-Awareness Remaja. *Journal of Education and Counseling (JECO)*, 2(1), 159-166.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kelley, R. C., & McCarthy, L. M. (2020). Self-awareness and employee productivity: A comprehensive review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 457-478.
- Maulana, A. (2023). Analysis of validity, reliability and feasibility of student confidence assessment instruments. *Schola*, 1(1), 1-12.
- Morin, 2020 Self-awareness refers to the capacity of an individual to focus attention on oneself and to reflect on how their actions align with their internal standards and values".
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 138-148.
- Rahmadani, R., & Setiawati, S. (2023). The Relationship between Self- Awareness and Results Competence of Electronic Engineering Training Participants at UPTD Payakumbuh Vocational Training Center (BLK). *spektrum: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 11(3), 364-371.
- Tavakol, M., & Sandars, J. (2022). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *International Journal of Science Education*, 44(9)
- Tomi, T. (2023). Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Zhang, H., & Liu, J. (2021). The impact of remote working on employee productivity: Lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Research*, 125, 85-95.