

Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Rumah Tangga Sasaran Pada BUMDesa Sejahtera Desa Dringu Kabupaten Probolinggo

Oleh :

Dimas Aditya Eka Wardana*)

Abdul Qodir Jaelani)**

Budi Wahono*)**

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the effect of empowerment and work environment on the productivity of targeted households in BUMDesa Sejahtera Customs Village simultaneously or partially by statistical tests. The sample consisted of 59 target household members from a population of 142 target household members. Data collection through the distribution of questionnaires and supporting data. In analyzing the data, this study was assisted by SPSS version 25. The analytical tools used in this study included the instrument test, normality test, classical assumptions, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The analysis showed that partially empowerment had a negative effect on the productivity of the target households, while the work environment had a positive effect on the productivity of the target households of BUMDesa Sejahtera Desa Pabean. A simultaneous ceremony showed that empowerment and the work environment had a positive effect on the productivity of target households in BUMDesa Sejahtera, Customs Village.

Keywords: Empowerment, Work Environment, Productivity

Latar Belakang

Berawal dari tingkat kemiskinan yang tinggi antara desa dengan kota, yang kemudian menjadi perhatian khusus dari pemerintah melalui beberapa upaya program pemberdayaan serta kebijakan-kebijakan yang mendukung pembangunan berskala desa berbasis sumber daya manusia. Sumber manusia yang diberdayakan dan difasilitasi merupakan hasil dari beberapa tahapan yakni klarifikasi yang disebut sebagai rumah tangga sasaran. Rumah Tangga Sasaran merupakan masyarakat yang tergolong dalam desil 1, desil 2, desil 3 secara berurutan sangat miskin, miskin, dan rentan miskin berdasarkan INPRES No 3 Tahun 2008 Tentang Pelaksanaan Program Bantuan Langsung Tunai Untuk Rumah Tangga Sasaran.

Padahal desa memiliki banyak potensi yang dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan perekonomian desa untuk menurunkan angka kemiskinan. Salah satunya seperti desa pabean, dalam profil desa pabean dijelaskan bahwa setidaknya ada beberapa potensi yakni, Pertanian, Perikanan, Perkebunan, *home industry* olahan keripik, dan Pertanian bawang merah sehingga bentuk pemanfaatan dalam potensi tersebut perlu adanya peningkatan kapasitas dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Sehingga dalam proses pemanfaatan potensi-potensi desa berjalan secara optimal.

Dan berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah dari segi pendanaan, pengaturan regulasi, serta program-program pemberdayaan berbasis kerakyatan. Terbukti dalam kurun waktu September 2018 sampai Maret 2019 tingkat kemiskinan desa di Jawa Timur menurun sangat cepat dari angka 15,21 % ke angka 14,43 % atau turun 0,78 % (BPS JATIM: 2019), padahal dari Maret 2014 sampai September 2018 selama 4 tahun penurunannya hanya sebesar 0,92 %. Maka dari itu, ini membuktikan keseriusan yang lebih pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam memberikan dorongan dalam upaya mengentaskan kemiskinan. Dan pengaturan regulasi juga dilakukan seperti terbitnya UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa, yang akhirnya kalau menurut Erani (2019: 3) “kewenangan lokal berskala desa (subsidiaritas) sebetulnya menjadi bahasa desentralisasi dalam literatur ekonomi dan politik”. Urusan pembangunan ekonomi telah terdesentralisasikan pada pemerintahan desa bukan hanya sampai pada pemerintahan kabupaten disebabkan desa telah memiliki UU Desa telah. Dengan kewenangan lokal berskala desa yang dimiliki desa, memberikan ruang penuh bagi desa dalam memutuskan serta melaksanakan segala bentuk pemberdayaan selama dalam skala desa.

Dalam mengentaskan kemiskinan maka umpan balik yang diperoleh oleh Rumah Tangga Sasaran dari hasil memanfaatkan potensi dan kearifan lokal yang menjadi kekayaan desa harus berjalan optimal, kemudian hal tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan dalam peningkatan produktivitas. Dengan terjadinya peningkatan produktivitas akan berpengaruh terhadap daya saing Rumah Tangga Sasaran atas kekuatan yang dimiliki yakni kemandirian. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pada Rumah Tangga Sasaran salah satunya pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan kegiatan tersebut yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas biasa dikenal dengan pemberdayaan.

Akan tetapi, pemberdayaan saja tidak cukup dengan meningkatnya kapasitas sumber daya manusia saja belum dikatakan lengkap apabila faktor-faktor di lingkungan sekitarnya yang dapat memotivasi atau mempengaruhi Rumah Tangga Sasaran tidak mendukung untuk mencapai target-target organisasi, maka semapan apapun konsep dari pemberdayaan tidak akan pernah mempengaruhi dengan pesat terhadap peningkatan produktivitas Rumah Tangga Sasaran. Dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Rumah Tangga Sasaran tersebut adalah Lingkungan Kerja. Sebab lingkungan kerja memberikan percepatan pengentasan kemiskinan secara universal, dan secara khusus lingkungan kerja merupakan bukti perhatian pengurus BUMDesa Sejahtera, kebersamaan, rasa kekeluargaan dalam membangun perekonomian nasional dan ini sejalan dengan semangat Ayat 1-3 Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan dasar konsepsi ekonomi kerakyatan kalau diimplementasikan harus berasaskan kekeluargaan bukan persaingan, sebab ketika tidak mampu bersaing, desa itu akan menjadi tertinggal (disparitas) karena tersudutkan oleh daerah perkotaan yang telah berkembang pesat dengan segala sistem ekonomi persaingan bebas yang sudah mengakar dan masif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan bermanfaat untuk beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi BUMDesa sebagai referensi dan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas Rumah Tangga Sasaran.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pemberdayaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa.
3. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan untuk menjadikan konsep pemberdayaan dan lingkungan kerja dalam membangun desa yang mandiri.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan rujukan dari penelitian terdahulu, sebagai rujukan dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan yaitu:

Hanaysha (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Testing The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*” disimpulkan bahwa variabel *empowerment* berpengaruh penting terhadap

produktivitas karyawan (*empowerment has significant positive effect on employee productivity, with result $\beta = 0.402$, t-value = 3.778, $p < 0.05$*).

Massoudi & Hamdi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Consequence of work environment on Employee’s Productivity*” menunjukkan bahwa variabel *work environment* ada hubungan dengan *Employee’s Productivity* berdasarkan 80% dari responden percaya adanya hubungan antara dua variabel tersebut.

Prabawa & Supartha (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa” dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada hasil penelitian, variabel pemberdayaan mendapatkan nilai sebesar 3,89 dan dapat disimpulkan pemberdayaan pada studi kasus salah satu perusahaan jasa tersebut dikategorikan baik.

Pramayani & Adnyani (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali” menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap produktivitas, pada hasil penelitiannya pemberdayaan mendapatkan rata-rata skor 3,90 maka dapat disimpulkan karyawan Bumbu Bali Restoran sudah mendapatkan kategori yang baik dalam pemberdayaannya.

Sukmajaya (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan” menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi UMKM.

Berdasarkan uraian singkat pada penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya terletak pada variabel independen yang dirujuk ialah Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja, dan variabel dependen yang dirujuk ialah Produktivitas. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu yakni terletak pada studi kasus, populasi, dan sampel yang digunakan untuk penelitian.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas

Dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan memanfaatkan kemampuan sebesar-besarnya maka penghasilan *output* yang diperoleh akan optimal bahkan mungkin yang maksimal dan biasa itu disebut produktivitas (Siagian, 2005:75).

Ketatnya kompetisi antar usaha atau perusahaan, maka hal tersebut menjadi masalah penting. Organisasi yang mempunyai kemampuan bersaing yang bagus maka peningkatan produktivitas suatu organisasi dapat dikatakan berhasil. Kemampuan bersaing secara global dikarenakan produktifnya organisasi (Fx. Pudjo Wibowo, 2018).

Jadi dalam produktivitas Rumah Tangga Sasaran dilihat kemampuannya dalam memperoleh umpan balik dari upaya memanfaatkan segala bentuk sarana prasarana yang tersedia dalam BUMDesa dengan memperoleh umpan balik secara optimal. Sehingga umpan balik yang diperoleh Rumah Tangga Sasaran menjadi sebuah daya untuk melepaskannya dari jeratan kemiskinan.

Adapun ada beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas, baik yang berhubungan dengan Rumah Tangga Sasaran itu sendiri, lingkungan, kebijakan organisasi, maupun upaya-upaya peningkatan keterampilan atau kemampuan terhadap Rumah Tangga Sasaran yang dilakukan oleh organisasi.

Handoko (2002) berpendapat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Lingkungan kerja
Merupakan tempat karyawan atau SDM bekerja. Untuk memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja, area karyawan atau SDM bekerja harus tidak kotor, kelengkapan untuk kegiatan keagamaan bagus, tersistematis, dan sebagainya.
2. Komunikasi
Karyawan atau SDM akan memiliki sebuah keberanian dalam menyampaikan perasaannya atau pendapatnya, komunikasi yang baik antar anggota ataupun antara pengurus dengan anggota akan berdampak pada gairah kerja.
3. Kesehatan
Tingkat kesehatan yang buruk dari SDM maka akan berdampak pada tingkat kerja yang buruk, kesehatan di sini ada dua yakni kesehatan rohani maupun kesehatan jasmani, untuk menanggulangi hal itu maka dibutuhkan fasilitas semisal P3K dan tempat ibadah.
4. Upaya peningkatan produktivitas
Turunnya gairah dalam bekerja disebabkan oleh penurunan tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu sebuah upaya meningkatkan produktivitas kerja, baik dari sisi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan kondisi utama Rumah Tangga Sasaran yaitu dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dari Rumah Tangga Sasaran atau adanya sebuah dorongan, selain itu disisi lain tetap harus adanya sebuah upaya-upaya peningkatan produktivitas, baik dari sisi ketepatan atau kecakapan bekerja, keterampilan, maupun juga ketelitian, dan dari tiga poin tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberdayaan Rumah Tangga Sasaran yang optimal.

Henry Simamora (2004: 612) menyatakan indikator dari produktivitas terdiri dari:

- a. Kuantitas Kerja
Merupakan sumber daya manusia mendapatkan hasil dalam beberapa perbandingan target yang hendak di capai dan ditetapkan jumlah tertentu oleh organisasi.
- b. Kualitas Kerja
Merupakan standar kemapanan hasil barang atau jasa yang telah produksi sumber daya manusia, sekaligus ini sebuah kemampuan penyelesaian dalam ditetapkan standar yang di putuskan dibandingkan dengan pekerjaan secara teknis.
- c. Ketepatan Waktu
Adalah penyelesaian kegiatan lebih awal dari waktu yang ditetapkan, melalui komunikasi yang dilakukan dengan *output*, dan memanfaatkan waktu yang masih ada untuk memproses tugas dan kegiatan lainnya. Persepsi sumber daya manusia

mengukur ketepatan waktu terhadap kegiatan diberikan dari awal kegiatan sampai pada tahap menjadi *output*.

Pemberdayaan

Termaktub Pada ayat 8 Pasal 1 Permendagri No. 7 Tahun 2007 Tentang Kader Pemberdayaan Masyarakat yang berbunyi pemberdayaan masyarakat dijelaskan sebagai sebuah alternatif sarana untuk mendukung tercapainya *skill* dapat meningkatkan kemandirian masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Menurut Siagian (dalam M Chazienul Ulum, 2016: 141-142) terdapat manfaat-manfaat pemberdayaan, sebagai berikut:

1. Karena tidak terjadi pemborosan, tumbuh subur kerja sama antar berbagai unit kerja, dan kecermatan melaksanakan tugas maka terwujudlah produktivitas kerja organisasi.
2. Terjalannya hubungan atau interaksi didasarkan sikap yang dewasa, bawahan berfikir dan bertindak secara inovatif, saling menghargai disebabkan atas hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan dengan delegasi wewenang.
3. Karena melibatkan para pegawai dengan penuh dalam kegiatan operasional bukan hanya berdasarkan perintah saja, dan pegawai bertanggung jawab dengan baik maka proses pengambilan keputusan akan lebih cepat.
4. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat di pengaruhi oleh semangat kerja oleh seluruh anggota organisasi.
5. Gaya partisipatif dalam rangka mengedepankan sikap keterbukaan manajemen dengan anggota organisasinya.
6. Desain organisasi dari beberapa aspek seperti kebijakan dan operasionalnya, dan komunikasi yang terjalin dengan baik.
7. Menumbuhkan rasa persatuan dan kekeluargaan dalam organisasi melalui penyelesaian konflik secara fungsional.

Menurut Wrihatnolo dan Dwidjowijoto (2007: 147-152) ada empat indikator dalam pemberdayaan, sebagai berikut:

1. Akses, yaitu pada akhirnya target pemberdayaan mempunyai akses terhadap *resources* yang diperlukan dalam pengembangan diri.
2. Partisipasi, dengan *resources* yang telah diaksesnya target yang diberdayakan dapat berpartisipasi.
3. Kontrol, proses pendayagunaan *resources* tersebut dapat dikontrol oleh target yang diberdayakan dengan kemampuannya.
4. Kesetaraan, yaitu saat situasi tertentu seperti konflik, dalam pemecahan masalah target pendayagunaan mempunyai kedudukan yang sama dengan yang SDM lainnya.

H₁: Pemberdayaan berpengaruh terhadap Produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.

Lingkungan Kerja

Peralatan kelengkapan, bahan-bahan yang digunakan, ketentuan kerja yang ada di tempat kerja, gaya bekerja, keadaan atau situasi di sekitar untuk seseorang beradaptasi sebagai kerja individu atau pun kelompok disebut sebagai Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2009: 1).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang bersentuhan langsung dengan sumber daya manusia yang terkait dengan peningkatan dari kualitas, kuantitas, dan waktu dalam tugas atau target tertentu. Maka dari itu, sebuah keharusan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai agar Rumah Tangga Sasaran dapat mencapai produktivitas secara optimal dan mendapatkan rasa aman serta nyaman menjalani usahanya untuk mencapai target tertentu, sehingga ini akan menciptakan sebuah desain organisasi dengan keadaan yang tidak saling merugikan dan mengganggu tanggung jawab masing-masing.

Sedarmayanti (2011: 26) memberikan beberapa pandangan terkait indikator-indikator dari lingkungan kerja yang masih cukup relevan dengan keadaan saat ini, dan sebagai dasar untuk mengukur sebuah lingkungan kerja dalam penerapannya di beberapa tempat, seperti di bawah ini:

1. **Kebisingan**
Menurut beberapa pakar hal yang cukup merepotkan para pekerja tidak terlalu konsentrasi, merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi, mengganggu ketenangan para pekerja, dan masih banyak lagi sesuatu yang akan ditimbulkan oleh efek kebisingan, dan dalam situasi ini kebisingan tidak diharapkan oleh para pekerja di sekitar tempat pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan penolakan tersebut berlatar pada sebuah kasus-kasus tersebut yang cukup mengganggu kerja karena bahkan kebisingan yang serius akan menyebabkan kematian.
2. **Keamanan**
Terwujudnya keamanan dalam tempat bekerja akan memberikan rasa aman maka dirasa sangat perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat para pekerja memiliki rasa aman tersebut, dan keadaan tersebut akan juga mempengaruhi kerja dari para pekerja. Keamanan meliputi keamanan fisik maupun keamanan non fisik. Oleh karena itu keamanan sangat perlu diwujudkan sebagai penunjang dalam bekerja.
3. **Penerangan**
Penerangan (cahaya) yang cukup membantu tetapi tidak mengganggu (menyilaukan) akan membantu proses kerja para pekerja dan sekaligus membantu para pekerja dalam kelancaran bekerja serta agar para pekerja mendapat keselamatan dalam bekerja disebabkan terbantu oleh penerangan.
4. **Suhu di ruangan**
Pencemaran yang mengganggu para pekerja dalam konsentrasi menyelesaikan pekerjaannya seperti adanya bau-bauan di tempat kerja tidak bisa terus didiamkan secara terus-menerus, karena selain mengganggu proses kerja dari para pekerja juga kalau terjadi bau-bauan secara terus menerus bisa

mempengaruhi kepekaan penciuman dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.

5. Fasilitas

Sarana penunjang yang mempermudah kerja dan memperlancar kerja untuk memperoleh satu pencapaian atau tujuan tertentu yang berupa benda atau uang. Disisi lain juga fasilitas merupakan hal yang mutlak dalam sebuah organisasi yang dibutuhkan bukan hanya sebagai pendukung namun juga segala bentuk penyelesaian proses pekerjaan untuk mencapai target masing-masing pekerja dan tujuan dari organisasi tersebut.

6. Dekorasi

Dekorasi dalam pandangan umumnya dipahami sebagai desain yang mengatur warna, karena juga akan menentukan hiasan ruangan kerja saja tetapi lebih jauh dari itu dekorasi mengenai berkaitan dengan bagaimana cara perlengkapan, tata warna, letak, dan lainnya untuk bekerja.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pengertian dari variabel yang digunakan dalam penelitian namun secara obyektif terhadap yang diteliti dan benar-benar nyata dalam obyek. Oleh karena itu dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan, sebagai berikut:

Produktivitas (Y)

Produktivitas merupakan sebuah kemampuan untuk mendapatkan perolehan sebanyak-banyaknya melalui pemanfaatan sumber daya yang ada. Adapun indikator produktivitas sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

Pemberdayaan (X₁)

Pemberdayaan merupakan sebuah strategi untuk meningkatkan dan mengembangkan masyarakat menjadi masyarakat yang produktif dan mandiri. Adapun indikator pemberdayaan sebagai berikut :

- a. Kredibilitas
- b. Pendayagunaan
- c. Keterlibatan
- d. Kesetaraan

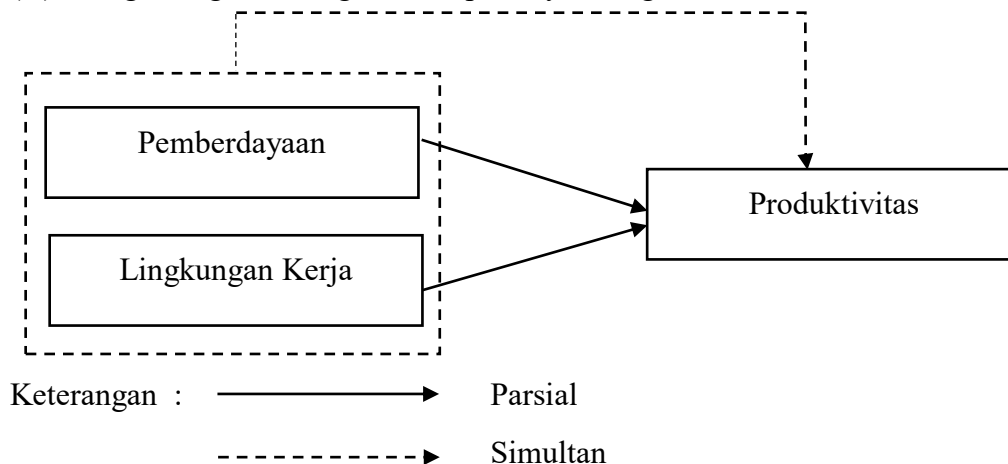
Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat mempengaruhi untuk menjalankan suatu hal. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Kepedulian
- b. Rasa Aman
- c. Suhu Udara
- d. Alat Pendukung

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dengan pemberdayaan dan lingkungan kerja menjadi variabel independen (X) dan produktivitas menjadi variabel dependen (Y). Dengan begitu kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Sumber :

1. Prabawa dan Supartha (2018), Pramayani dan Adnyani (2018), Jalal Hanaysa (2015)
2. Sukmajaya (2018), Massoudi dan Hamdi (2017)

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris yang bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih pada penggunaan angka dari proses pengumpulan data sampai penampilan dari hasilnya. Penelitian berlokasi Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo dengan jumlah sampel 59 anggota Rumah Tangga Sasaran dari populasi berjumlah 142 anggota Rumah Tangga Sasaran, penentuan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September 2019 sampai Januari 2020.

Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni: data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dengan penyebaran pernyataan atau pertanyaan terhadap responden untuk mendapatkan jawaban yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:142). Dalam skala pengukurannya penelitian ini menggunakan skala *likert* mengukur sebuah fenomena sosial menurut anggapan, sikap, dan cara pandang seseorang atau kelompok. (Sugiyono, 2015: 93). Skala *likert* menggunakan lima tingkatan jawaban di antaranya sebagai berikut:

- | | | |
|----|---------------------------|---------------|
| a. | Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor 1 |
| b. | Tidak setuju (TS) | diberi skor 2 |
| c. | Netral (N) | diberi skor 3 |
| d. | Setuju (S) | diberi skor 4 |
| e. | Sangat setuju (SS) | diberi skor 5 |

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif, dan analisis regresi linier berganda dalam proses menguji data dibantu oleh *software* SPSS 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel independen dalam penelitian ini, yakni Pemberdayaan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dari masing-masing variabel tersebut memiliki item-item dari indikator masing-masing variabel yang dinyatakan valid karena ditemukan r hitung lebih besar daripada r tabel, begitu juga dengan variabel dependen, yakni Produktivitas (Y) memiliki item-item dari masing-masing indikatornya yang dinyatakan valid karena ditemukan r hitung lebih besar daripada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji dari variabel Pemberdayaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas (Y) masing-masing mempunyai nilai koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,6, yang artinya data yang dihasilkan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70321954
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.060
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* $0,052 > 0,05$, sehingga residual data berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.668	4.933		3.379	.001
	Pemberdayaan	-.813	.212	-.455	-3.834	.000
	Lingkungan Kerja	.492	.211	.277	2.328	.024

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Maka dengan melihat tabel 4.10 dapat diketahui dalam penelitian ini persamaan linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16.668 + (-)0,813X_1 + 0,492X_2$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas
X ₁	: Pemberdayaan
X ₂	: Lingkungan Kerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
e	: <i>error</i> (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Nilai *constant* memiliki 16.668, menunjukkan bahwa apabila pemberdayaan, lingkungan kerja tidak ada maka nilai produktivitas Rumah Tangga Sasaran bernilai positif.
2. Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel (X1) sebesar - 0,813 ini menyatakan bahwa pemberdayaan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran berpengaruh negatif yang artinya apabila variabel pemberdayaan menurun maka produktivitas Rumah Tangga Sasaran menurun.
3. Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel (X2) sebesar 0,492 ini menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran berpengaruh positif yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka produktivitas Rumah Tangga Sasaran meningkat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,965	1.036	Bebas Multikolinearitas
X2	0,965	1.036	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Dapat dilihat dari data di atas bahwa kedua variabel sama-sama memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,917	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,398	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena variabel bebas di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.668	4.933		3.379	.001
	Pemberdayaan	-.813	.212	-.455	-3.834	.000
	Lingkungan Kerja	.492	.211	.277	2.328	.024

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisa dan disimpulkan, sebagai berikut:

1. Pemberdayaan

Variabel pemberdayaan dapat diketahui bahwa uji t pada pemberdayaan terhadap produktivitas sebesar -3,834 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan variabel pemberdayaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

2. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa uji t pada lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 2.328 dengan tingkat signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap produktivitas.

b. Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.253	2	26.126	8.696	.001 ^b
	Residual	168.255	56	3.005		
	Total	220.508	58			

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan, bahwa berdasarkan variabel-variabel yang diajukan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dapat diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pemberdayaan berpengaruh terhadap Produktivitas

Dari hasil uji regresi linier berganda dapat dideskripsikan terdapat pengaruh negatif antara pemberdayaan terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin menurun pemberdayaan maka semakin rendah tingkat produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.

Tetapi pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Hanayssha (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Testing The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*” menunjukkan bahwa variabel *empowerment* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dan Prabawa & Supartha (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa” penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap produktivitas. Begitu juga dengan penelitian Pramayani & Adnyani (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali” menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap produktivitas.

b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka produktivitas Rumah Tangga Sasaran meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Massoudi & Hamdi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Consequence of work environment on Employee's Productivity*” menunjukkan bahwa variabel *work environment* ada hubungan dengan *Employee's Productivity* berdasarkan 80% dari responden percaya adanya hubungan antara dua variabel tersebut, dan Sukmajaya (2018) sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Umkm Sentra Industri Keripik Tempe Sanan” menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Umkm.

c. Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera Desa Pabean Kecamatan Dringu

Dari hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel yang diajukan yakni produktivitas dipengaruhi secara simultan oleh pemberdayaan dan lingkungan kerja dapat diterima.

Simpulan

- Pemberdayaan dibentuk oleh indikator kredibilitas, pendayagunaan, keterlibatan, dan kesetaraan. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh negatif terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.
- Lingkungan Kerja dibentuk oleh indikator kepedulian, rasa aman, suhu udara, dan alat pendukung. Dari hasil penelitian dinyatakan positif terhadap produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.
- Variabel Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja berdasarkan hasil penelitian diatas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Rumah Tangga Sasaran BUMDesa Sejahtera.

Saran

- Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan “Kemampuan saya meningkat melalui konsep pemberdayaan”, “Saya memanfaatkan sumber daya yang ada dengan baik” dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada BUMDesa Sejahtera untuk lebih meningkatkan konsep pemberdayaan dan pemanfaatan sumber daya manusia terhadap Rumah Tangga Sasaran.
- Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan “Saya menjalin hubungan baik dengan rumah tangga sasaran lainnya”, “Saya merasa aman sehingga bekerja dengan nyaman”, “Saya disediakan fasilitas yang mendukung kelancaran usaha” dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada BUMDesa Sejahtera untuk lebih meningkatkan menjaga hubungan baik antar Rumah Tangga Sasaran, memberikan rasa aman, dan disediakan fasilitas usaha untuk Rumah Tangga Sasaran.
- Harapan peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi produktivitas sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Jawa Timur, 2019. *Tingkat Kemiskinan Perdesaan & Perkotaan Jawa Timur*. Surabaya : Badan Pusat Statistik
- Hanaysha, J. 2016. Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178.
- Handoko, T. Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Intruksi Presiden Republik Indonesia tentang Pelaksanaan Program Bantuan Langsung Tunai Untuk Rumah Tangga Sasaran, Nomor 3/2008 (05, 14, 2008)(Poin Kedua).
- Massoudi, D. A. H., & Hamdi, D. S. S. A. 2017. The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42.

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tentang Kader Pemberdayaan Masyarakat, Nomor 7/2007 (02, 20, 2007)(Ayat 8 Pasal 1).
- Pemerintah Desa Pabean. 2017. *Profil BUMDesa Sejahtera Desa Pabean*. Probolinggo: Pemerintah Desa Pabean
- Prabawa, A., & Supartha, G. 2018. MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM DAN PELATIHAN DI PERUSAHAAN JASA. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 7(1), 497–524.
- Pramayani, A. A. S. D. I., & Adnyani, I. G. A. D. 2018. Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–15.
- Sedamayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedamayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Rafika Aditama
- Siagian, Sondang, P. 2005. *Kiat meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmajaya, Triwanda, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Umkm Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*
- Ulum, Chazienul M. 2016. *Perilaku Organisasi : Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tentang Kesejahteraan Sosial, 1945 (Ayat 1,2,3 Pasal 33)
- Wrihatnolo dan Dwidjowijoto, 2007. *Manajemen Pemberdayaan : Sebuah Pengantar dan Panduan untuk Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Yustika, Erani Ahmad, 2019. *Proklamasi Desa : Kerangka Kebijakan dan Kisah Keberhasilan*. Malang: Intrans Publishing
- Dimas Aditya Eka Wardana*)** Adalah Alumni FEB UNISMA
Abdul Qodir Jaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
Budi Wahono*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA