

Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Indo Pacifik

Asep Jadir

Jurusan Manajemen –STIE STEMBI BANDUNG

Usep Surmarno

Jurusan Manajemen –STIE STEMBI BANDUNG

Usepsurmarno@stembi.ac.id

Kuswari

Jurusan Manajemen –STIE STEMBI BANDUNG

kuswari@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini menganalisis pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang terjadi di PT. Indo Pacifik dimana karyawan merasa kurang otonomi kerja serta adanya penurunan tingkat produktivitas pada tahun 2018. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai otonomi kerja serta persepsi pimpinan mengenai produktivitas karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Desain/Metode Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dan sampling yang diambil menggunakan sampling jenuh/sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel pada bagian produksi di PT. Indo Pacifik, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Temuan Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 49%.

Implikasi Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Originalitas Unit pengamatan adalah PT. Indo Pacifik dengan unit analisis 68 karyawan yang menjadi responden pada PT. Indo Pacifik.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Metode Kerja, Susunan Kerja, Kriteria Kerja, Kuantitas, Kualitas, dan Tepat Waktu

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Pada masa sekarang ini perekonomian di Indonesia banyak persaingan diberbagai bidang kehidupan, termasuk didalamnya persaingan dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan yang saling berlomba untuk mendapatkan pangsa pasar, sehingga hal ini memacu perusahaan untuk berusaha terus maju dalam memperbaiki bisnisnya. Perusahaan adalah salah satu jenis industri jasa, yang mematuhi kaidah-kaidah bisnis dengan berbagai peran fungsi manajerialnya. Perusahaan mempunyai bahan baku manusia, tujuan utamanya untuk menghasilkan produk. Penerimaan pelayanan adalah masyarakat, proporsi tenaga profesional lebih sedikit dibandingkan dengan tenaga biasa.

Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan perhatian yang sangat dari para pendiri perusahaan dan pemimpin perusahaan, agar dapat dengan terjadi hal yang seperti ini perusahaan pun akan semakin pintar dalam proses perekrutan karyawan. Tetapi, perusahaan juga perlu memperhatikan hak dan kewajiban terhadap karyawannya sendiri. Sering kali perusahaan lalai akan hal tersebut, mereka hanya menuntut karyawan agar bekerja dengan baik serta memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan tanpa memperhatikan hak-hak dan kewajiban terhadap karyawannya, pada hal ini sangat penting untung menunjang keberhasilan perusahaan dan karyawan serta dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu untuk melakukan perubahan peningkatan produktivitas ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia manusia yang handal sesuai dengan kepentingannya, sehingga manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu : manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan tersebut (**wiranti, 2016**).

Produktivitas karyawan menjadi unsur substansial dari Kinerja manusia yang berkelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai menjadi kekuatan besar bagi perusahaan ini dalam mewujudkan kinerja jasa Industrial yang sering dihadang oleh berbagai masalah. Namun masalahnya, Kinerja pegawai menjadi suatu perilaku yang tidak tetap dan dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu maupun faktor internal yang berasal dari dalam diri anggota kelompok termasuk salah satunya adalah otonomi kerja.

Peningkatan Produktivitas juga menggunakan keterlibatan dan komitmen yang tinggi sebagai sebuah pendekatan, dengan mendesain ulang pekerjaan agar tim dapat bekerja secara lebih otonom, selektif dalam bekerja, menawarkan keamanan kerja, berinvestasi dalam pelatihan, berbagi informasi dan kewenangan dengan karyawan, mengadopsi struktur organisasi yang datar (*flat*) dan *me-reward* berdasarkan kinerja organisasi (**Huselid, 1995 dalam Hakim & Berlian, 2014**). Langkah tersebut sekaligus akan memperbaiki motivasi dan kualitas pekerja menurunkan turnover dan membantu kondisi finansial organisasi baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek

Hubungan antara jenis pekerjaan dan organisasi/ perusahaan menekankan bahwa semakin baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka, semakin baik pula tingkat produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan untuk bersaing dalam suatu organisasi/ perusahaan, tetapi mereka juga dapat menjadi penghambat. Saat ini, semakin banyak organisasi/ perusahaan yang mengharapkan karyawannya agar dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan daripada hanya membayar karyawan untuk melakukan pekerjaan dan menghabiskan waktu untuk menjalankan pekerjaan tersebut (**Mathis & Jackson, 2006 dalam Sandya, dkk, 2014**).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diawal, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana persepsi karyawan mengenai otonomi kerja dan Produktivitas Karyawan ?
- b. Seberapa besar pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.indo pacifik.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pendapat karyawan mengenai otonomi kerja dan produktivitas karyawan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. indo pacifik.

II. Kajian Teori Otonomi Kerja

Otonomi kerja (*job autonomy*) merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (**Astriana, 2010 dalam Fiscal, dkk., 2012**). **Hackman & Oldham (1976) dalam Hakim&Berlian (2014)** mendefinisikan otonomi kerja sebagai sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi.

Chung, (1977) dalam Sugiyarti & Wulan (2018) menekankan bahwa otonomi memiliki dampak pada metode kerja, kecepatan kerja dan penetapan tujuan. Individu dengan otonomi memiliki kebebasan untuk mengendalikan laju kerja dan mengatur proses kerja dan prosedur evaluasi. Otonomi dan kemandirian tidak sama dengan pekerja otonom dapat bergantung pada komunikasi interpersonal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling bergantung (**Dee, Henkin & Chen, 2000 dalam Sugiyarti & Wulan, 2018**).

Menurut **Marihot (2007:293)**, otonomi yaitu hingga sejauh mana seseorang diberikan kebebasan untuk mengatur pekerjaannya. Kebebasan untuk mengatur pekerjaan merupakan suatu hal yang diharapkan setiap pekerja. Dengan adanya otonomi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja, disamping hal tersebut memberikan proses pembelajaran bagi pegawai sebagai bagian penting dalam usaha pengembangan pegawai. Seorang pekerja dapat memiliki otonomi yang luas dalam mengatur pekerjaannya dan dapat pula memiliki otonomi yang rendah. Seorang Dosen atau Guru biasanya memiliki otonomi yang luas dalam melakukan pekerjaany, tetapi seorang masinis kereta api memiliki otonomi yang rendah sebab dia harus tunduk pada prosedur dan aturan kerja yang telah ditentukan. Tidak adanya otonomi akan mengakibatkan tidak adanya ras tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan yang dapat mengakibatkan unjuk kerja yang rendah pula

Menurut **Handoko (2014:36)**, yang berarti mempunyai tanggungjawab atas apa yang dilakukan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kepada para karyawan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan, berarti menambah tanggungjawab, akan cenderung meningkatkan perasaan dipercayai dan dihargai. kurangnya otonomi akan menyebabkan karyawan apatis atau karyawan menjadi menurun prestasi kerjanya. Elemen-elemen desain pekerjaan mengemukakan pentingnya otonomi, Variasi/keragaman keterampilan, identitas tugas dan umpan balik. Tetapi elemen elemen efisiensi mengutarakan spesialisasi lebih tinggi, kurangi variasi/keragaman keterampilan, minimumkan otonomi kerja dan elemen kontraktif lainnya. Jadi, untuk merancang pekerjaan-pekerjaan yang lebih efisien bisa menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja. Sebaliknya, pekerja-pekerja yang memuaskan bisa berakibat tidak efisien.

Otonomi dikatakan suatu tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif (**Breaugh, 1985 dalam Harwita & Irma, 2018**). **Fisher (2010) dalam Huda & Bahri (2017)** Berpendapat otonomi kerja secara positif berkaitan dengan motivasi karyawan, kepuasan kerja, kualitas dari

kehidupan pekerjaan, dan efektifitas kerja. Otonomi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena berhubungan dengan emosional yang secara positif dapat mempengaruhi hubungan sosial di tempat kerja dan di antara rekan kerja. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melebihi tanggung jawab kerjanya apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan sportif dan penuh perhatian dari pada pengawas, dan percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi (**Sloat, 1999 dalam Huda & Bahri, 2017**).

Berdasarkan definisi terkait otonomi kerja diatas, penulis menyimpulkan otonomi kerja sebagai kontrol yang dimiliki karyawan baik berupa kebebasan memiliki metode kerja, penjadwalan kerja ataupun tempat untuk mengeksekusi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan menurut **Gaol (2014:686) dalam Nugroho (2018)** merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. **Wartana (2011:23) dalam Nugroho (2018)** mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sebenarnya filosofi tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia. Dimana manusia selalu ingin kehidupannya lebih baik dari kehidupan sebelumnya. Namun masyarakat dewasa ini memandang bahwa produktivitas sendiri hanya digunakan pada perusahaan-perusahaan yang menggunakan produktivitas untuk mengukur seberapa berhasilnya efisiensi dan efektifitas telah dicapai baik oleh perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri. Menurut **Sirait (2006:248) dalam Nugroho (2018)**, produktivitas adalah sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Sedangkan menurut **Ardana, dkk (2011:270) dalam Nugroho (2018)**, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kerja.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (**1LO, 1979 dalam Sedarmayanti, 2011:196**). **Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196)** mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Konsep produktivitas mempunyai akar yang dalam atau jauh kebelakang, mulai dari timbulnya gagasan manajemen ilmiah dan Taylor. Di sektor publik, khususnya di Amerika Serikat, kesadaran akan perlunya perhatian terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi administrasi negara sudah ada sejak berdirinya Amerika Serikat, tetapi kemajuannya terhalang oleh praktek yang mengarah pada pengendalian politik dan spoil system. Setelah perang dunia pertama, usaha kearah peningkatan produktivitas pegawai baru mendapat perhatian yang lebih serius. Berbeda dengan pendekatan birokrasi yang menekankan pada ketaatan terhadap peraturan, ketentuan formal dan prosedur kerja. maka

pendekatan manajemen profesional lebih menekankan pada efisiensi dalam mencapai sasaran organisasi, dengan kata lain berorientasi pada hasil kerja.

Menurut **Encyclopedia Britanica (1982: 27)** dalam **Sedarmayanti (2011:196)** disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Selain itu, dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif. atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Berikut **Mali (1978:6-7)** dalam **Sedarmayanti (2011:198)** mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Whitmore (1979:2) dalam **Sedarmayanti (2011:198)** mengutarakan: *"Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a rasio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed"*.

Whitmore memandang produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumberdaya yang digunakan (input).

Muchdarsyah (1987: 8) dalam **Sedarmayanti (2011:198)** mengutarakan Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output-input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dan nilai.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian

Pada penelitian ini objek penelitian adalah PT. Indo Pacifik. Dalam hal ini penulis mengambil karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Indo Pacifik. Unit analisis dalam penelitian ini ditunjukkan kepada orang (karyawan).

Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas: keterampilan
- b. Variabel terikat: produktivitas kerja karyawan

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari jawaban para responden terhadap rangkaian pertanyaan yang digunakan oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Dengan menggunakan rumus slovin bahwa dengan populasi sebanyak 175 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 63 orang karyawan dengan pembulatan peneliti menambahkan 5 orang responden sebagai keakuratan dalam pengisian kuisioner.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuisioner yang ditujukan kepada karyawan PT. Indo Pacifik.

IV. Hasil Dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

c. Uji Hipotesis Statistik/Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel bebas dalam model terhadap variabel terikatnya, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

e. Regresi Linier Sederhana

Salah satu syarat untuk dapat melakukan prediksi atas variabel terikat diwaktu yang akan datang, maupun didalam populasinya, dengan dasar berapa skor variabel bebas dan variabel terikat adalah adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas variabel otonomi item pernyataan 1-3 memiliki koefisien validitas diatas 0,2386 dengan taraf signifikan 5% $n=68$ sehingga dinyatakan semua item pernyataan pada variabel otonomi kerja (X) memiliki koefisien yang valid. Pada uji validitas variabel produktivitas item pernyataan 1-5 memiliki koefisien validitas diatas 0,2386 dengan taraf signifikan 5% $n=68$ sehingga dinyatakan semua item pernyataan pada produktivitas karyawan (Y) memiliki koefisien yang valid.

Berdasarkan uji reliabilitas variabel otonomi menunjukan bahwa $r_{hitung} 0,714 > r_{tabel} 0,238$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti reliabel. Pada uji reliabilitas variabel produktivitas menunjukan bahwa $r_{hitung} 0,881 > r_{tabel} 0,238$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti reliabel.

Berdasarkan uji hipotesis hasil perhitungan interpolasi diatas, maka diketahui nilai t_{tabel} pada $n=68$ adalah sebesar 1,998. Adapun hasilnya dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,549 > 1,998, maka H_0 ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara otonomi kerja (X) dengan produktivitas karyawan (Y). Hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi dari variabel X pada kolom Sig yang terdapat pada tabel diatas sebesar 0,013 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05.

Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa dari data terdapat nilai R^2 (R Square) sebesar 0,880 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa total pengaruh otonomi kerja (X) terhadap produktivitas karyawan Y sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% disebabkan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti loyalitas kerja, perilaku individu dll.

Berdasarkan uji regresi linier sederhana dari penelitian ini bahwa sig adalah 0,013 yang berarti < 0.05 maka H_0 ditolak. Jadi berada pada daerah H_0 ditolak maka ada pengaruh antara otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan.

V. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara umum persepsi karyawan mengenai otonomi kerja pada bagian produksi di PT. Indo Pacifik berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan berada pada kategori tinggi yang artinya keadaan otonomi kerja pegawai dirasa sudah cukup baik, namun masih ada karyawan yang merasa otonomi kerja masih belum dimiliki oleh pegawai namun hal tersebut tidak terlalu tinggi.
Serta persepsi pimpinan mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produktivitas di PT, Indo Pacifik ini berdasarkan responden pada kategori tinggi yang artinya bahwa produktivitas kerja karyawan dinilai pimpinan sudah cukup baik namun masih ada sedikit pegawai yang dibidang masih belum dikatakan baik produktivitasnya, dikarenakan mungkin pegawai yang masih dalam tahap training atau belajar namun hal tersebut tidak terlalu sehingga produktivitas masih bisa terkendali.
- b. Secara parsial otonomi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Indo Pacifik. Otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya apabila PT. Indo Pacifik meningkatkan otonomi kerja maka dengan sendirinya produktivitas karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terlihat bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT. Indo Pacifik. Oleh karena itu saran-saran yang dapat disampaikan sebagai sebuah solusi atas permasalahan yang ada dalam penelitian yang telah dilakukan ini adalah:

- a. Saran Akademis
Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan., dengan cara mendapatkan informasi yang lebih segingga dapat disampaikan kepada semua pihak, serta mengadakan survey dengan membagikan kuesioner dengan jumlah responden lebih banyak lagi agar penelitiannya lebih baik.
- b. Saran Praktis
Peneliti mengharapkan agar penelitian ini berguna bagi perusahaan dan pihak terkait lainnya yaitu:
 - a) otonomi kerja yang ada dalam perusahaan diharapkan lebih diperhatikan lagi seperti metode kerja seorang pegawai , susunan kerja yang telah direncanakan sehingga pekerjaan menjadi rapih dan terencana, dan kriteria kerja seorang pegawai yang sudah disesuaikan sesuai dengan kriteria kemampuan bekerjanya.

- b) produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan memang tidak mungkin bisa naik apabila tidak adanya kecenderungan respon yang baik dari karyawan, yang mana harapannya pegawai bisa lebih pro aktif dalam menjalankan tugas sehari sehari didalam perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga produktivitas bisa tinggi dan naik terus setiap periodenya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan responden yang lebih bervariasi dan menambah cakupan sampel yang digunakan supaya hasil analisis yang didapat pun bisa diberlakukan untuk seluruh populasi. Selain itu peneliti selanjutnya juga sebaiknya menambahkan variabel-variabel yang diteliti diluar dari peneliti ini, seperti keragaman keterampilan kerja, identitas pekerjaan, signifikansi tugas, feed back dan lain sebagainya. Selain itu peneliti juga dapat mengganti subyek penelitiannya misalnya dengan perusahaan Badan Usaha Milik Negara, kantor pelayanan, retail, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Candradewini. 2017. Analisis Karakteristik Pekerjaan Pada Industri Skala Menengah Di Kelurahan Baros Kota Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal AdBispreneur Vol.2 No.3 : 191-200.*
- Fiscal, Yunus. Syilva. Nur Ram'dhan, Muh . 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja dan Tekanan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akutan Publik Di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol.3 NO.2 : 281-298.*
- Hakim, Lukman & G.S Berlian . 2014. Hubungan Antra Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol 03 No.01 : 210-217.*
- Hanasha, Jalal. 2016. Improving employee productivity through work engagement: Evidence from. higher education sector. *Management Science Letters 6 : 61-70.*
- Handayani, Ari., dkk. 2018. Pengaruh otonomi kerja terhadap keseimbangan Kerja keluarga dengan komitmen peran Sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Psikologi Unsyiah Vol. 1, No. 1 : 53-73*
- Handoko T Hani . 2014 . *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia.* Yogyakarta : BPFPE-Yogyakarta.
- Harwita & Irma, Irma S. 2018 . Pengaruh Otonomi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kejelasan Tujuan Organisasi Sebagai Pemediasi Pada PT. PLN (PERSERO)Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol .3 No.3 : 59-72.*
- Huda, Syarfun. & Bahri,Saiful. 2107 . Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus of Control dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Pada Kantor dinas Pendidikan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ekonomi Manajemen Vol.3 N.3 : 193-212.*
- Nazir Moh . 2017 . *Metode Penelitian.* Bogor : Ghalia Indonesia Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nugroho, Agung. 2018. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri. *OSF Peprints. February 20. Doi : 10.31219/osf.io/7pxn8.*
- Sandya, Ivon S.P. & Suhaeni, Tintin. 2014 . Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap KepuasBahan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Fruity Indonesia). *Sigma-Mu Vol.6 No.1 : 37-48.*
- Sedarmayanti . 2009 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV, Mandar Maju.
- Sugiyono . 2017 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyarti, Gita. & Wulan, Triyas Meiliana. 2018. Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pada

- Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. *Serat Acitya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol.07 No.2* : 96.
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. *Jurnal parameter Vol 2 No.001TB*. Tua, Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Winarti, Wiwin. 2016 . Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Equilibrium Vol.4 No.1* : 96-105.
<https://www.google.com/amp/s/www.medcom.id/amp/3NOBzzXK-otonomi-rahasia-bahagia-di-tempat-kerja>