

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Evy Ratnasari

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Jl. YC.Oevang Oeray Nomor 92 Sintang

Abstrak: Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perusahaan sudah memberikan motivasi kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik, penuh semangat, dan berdisiplin. Perusahaan juga selalu mengusahakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan juga mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan, selain itu perusahaan juga mendatangkan tim khusus dari luar perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan yang ada. Perusahaan juga memberlakukan sistem *reward* dan *punishment*. Disarankan agar upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang sudah dilakukan agar terus ditingkatkan, sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja yang kondusif terutama terciptanya hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar tetap harus terus terjaga, sehingga memberikan rasa nyaman kepada perusahaan untuk berusaha.

Kata Kunci : Peningkatan, Produktivitas, Kerja, Karyawan.

Istilah produktivitas memang telah menggema di Indonesia dalam beberapa tahun belakangan ini, walaupun kegiatan untuk meningkatkan produktivitas baik tenaga, modal, tanah maupun sumber-sumber alam lainnya yang tersebar luas di tanah air kita, telah berlangsung lama. Namun Salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya.

Apabila perusahaan-perusahaan mampu memberikan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, kerusakan-kerusakan akan dapat dikurangi, pemborosan-pemborosan dapat diminimalkan, absensi karyawan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, sehingga dapat diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan tetapi juga efisiensi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun berarti perusahaan akan banyak mengalami kerugian.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengetahui indikasi turunnya motivasi karyawan sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan sedini mungkin.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh kondisi produktivitas individu baik secara pribadi maupun dalam perusahaan. Produktivitas sebagai pribadi dan sebagai karyawan dipengaruhi oleh faktor intern yaitu dalam pribadi karyawan tersebut dan juga faktor ekstern yaitu perusahaan. Untuk itu, harus diketahui bagaimana cara untuk memompa produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat terwujud. PT. Duta Rendra Mulya di Kecamatan Ketungau Hilir adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, dimana pada saat ini cukup banyak perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Hal ini tentu saja menjadikan persaingan dalam bisnis ini cukup ketat, dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga produktivitas kerjanya terus meningkat.

Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*), menurut Sulistiani dan Rosidah (2010:88) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:135) produktivitas adalah “Perbandingan antara output (hasil) dengan input masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Sinungan (2000:12) bahwa: “Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya”. Sinungan juga mengartikan bahwa produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”. Menurut Ravianto (1990:68) “produktivitas berhubungan dengan banyaknya masukan dan banyaknya pengeluaran. Produktivitas meningkat bila keluaran tertentu dicapai dengan masukan yang lebih sedikit atau masukan tertentu mengakibatkan keluaran yang lebih besar”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut perusahaan dapat melakukan beberapa upaya seperti pemberian motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, pemberian pelatihan karyawan, serta pemberian *reward* dan *punishment* terhadap karyawan.

Pemberian Motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Perkembangan manajemen menunjukkan bahwa dari sekian banyak teori tentang penggerakan bawahan, teori motivasilah yang banyak digunakan. Kenyataan ini dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa manusia mengaitkan kekaryaannya dengan pemuasan berbagai kebutuhan dan keinginannya, seperti yang terlihat dalam definisi motivasi menurut Siagian (2002:102) yang mengatakan, bahwa motivasi merupakan “Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Nitisemito (1989:121) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat atau kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawan”. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:95) “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2005), yaitu: 1) Motivasi Positif (*Insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. 2) Motivasi Negatif (*Insentif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman

kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, menurut Sinungan (2003:83) “salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal”.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Menurut Davis dan Newstrom (1985:14) bahwa “setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik”

Berdasarkan uraian di atas, dapat diasumsikan bahwa apabila lingkungan tempat kerja mereka terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, namun jika dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif juga terhadap kinerja karyawan tersebut. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan Karyawan.

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi.

Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, menurut Notoatmodjo (2003:2) “diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut”.

Perlu disadari bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Menurut Notoadmodjo (2003:31) “dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan”.

Reward dan Punishment.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara *reward* dengan *punishment*.

Menurut Nugroho (2006:5) “*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”. Menurut Simamora (2004:514) “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:130) “*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) “*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu”.

Motode Penelitian

Penelitian ini menggunakan presfektif pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Nawawi (2003:63) “Metode deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagai adanya”. Adapun lokasi penelitian yaitu PT. Duta Rendra Mulya Kecamatan Ketungau Hilir.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Wilayah Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Rendra Mulya yang berada di wilayah Kecamatan Ketungau Hilir, yang lingkup usahanya perkebunan

kelapa sawit, dengan luas areal 7.400 Ha, dengan rinci luas sesuai ijin Lokasi Inti seluas 5.711,08 Ha dan luas sesuai ijin Lokasi Plasma seluas 1.688,92 Ha. Dari seluas 7.400 Ha yang dimiliki perusahaan sampai dengan tahun 2014 ini sudah ditanami sekitar 3.131,36 Ha Inti dan Plasma. Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT. Duta Rendra Mulya memiliki 15 karyawan staf dan 41 karyawan non staf.

Pemberian Motivasi.

Pimpinan perusahaan selalu memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik dan memiliki disiplin yang tinggi, karena disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya yang sangat vital dalam operasional perusahaan. Tanpa sumber daya manusia atau karyawan yang bergairah dan berdisiplin tinggi dalam bekerja maka perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik.

Para karyawan selalu dimotivasi oleh pimpinan untuk bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, serta selalu meningkatkan disiplin kerjanya. Perusahaan juga memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, selain itu perusahaan juga memberikan intensif atas pekerjaan lebih atau lembur. Ini semua dilakukan sebagai bentuk pemberian motivasi kepada para karyawan.

PT. Duta Rendra Mulya selalu mengupayakan untuk mendorong kinerja karyawan agar produktivitas karyawan meningkat yang juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Berbagai langkah pemberian motivasi telah dilakukan perusahaan, diantaranya dengan memberikan penghasilan yang cukup dan layak serta memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain pemberian gaji, perusahaan juga memberikan uang lembur, tunjangan asuransi kesehatan, fasilitas perumahan, kendaraan bagi karyawan tetap.

Karyawan yang bekerja pada PT. Duta Rendra Mulya Kecamatan Ketungau Hilir telah diberikan motivasi oleh pimpinan, dimana untuk

karyawan tetap selalu diberikan motivasi oleh estate manajer, sedangkan untuk karyawan harian setiap hari sebelum bekerja selalu diberikan pengarahan oleh mandor sebagai penanggung jawab kelompok kerja. Karyawan selalu dimotivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya, setiap hari karyawan selalu diabsen pada saat masuk kerja, saat masuk setelah istirahat dan pada saat pulang kerja. Ini dilakukan semata-mata untuk menjaga disiplin kerja karyawan, dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Lingkungan Kerja yang Kondusif.

PT. Duta Rendra Mulya Kecamatan Ketungau Hilir diperoleh informasi bahwa perusahaan selalu berusaha menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga para karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Guna mendukung kinerja karyawan, perusahaan menyediakan sarana dan prasarana penunjang, seperti ketersediaan sarana prasarana perkantoran dan sarana prasarana untuk pekerjaan di lapangan.

Peningkatan produktivitas perusahaan tersebut tidak lepas dari adanya faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah faktor lingkungan hal ini sejalan dengan teorinya para ahli yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari ventilasi udara, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Perusahaan PT. Duta Rendra Mulya yang berada di Kecamatan Ketungan Hilir sudah memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Kondisi ini dapat dilihat dari ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan sehari-hari, juga perusahaan sudah memiliki izin usaha perkebunan yang sah yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang. Selain itu perusahaan juga sudah melibatkan masyarakat sekitar kebun perusahaan untuk terlibat aktif dengan pola

kemitraan dengan prosentase 70% untuk perusahaan dan 30% untuk masyarakat. Masyarakat juga sudah menerima dengan kondisi ini, sehingga perusahaan dapat bekerja dengan nyaman, dan masyarakat juga memperoleh dampak positif dari keberadaan perusahaan di lingkungannya.

Pelatihan Karyawan.

PT. Duta Rendra Mulya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada para pekerja atau karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada para karyawan diantaranya pelatihan mandor di Bengkayang, pelatihan security di PT. MIS Bengkayang, pelatihan masalah pajak di Pontianak, dan selain itu juga mendatangkan tim dari luar untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan perusahaan. Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill and knowledge* bagi para karyawannya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sudah ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan, dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa kemampuan karyawan harus terus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkatkan, sehingga secara bertahap juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Reward dan Punishment.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan PT. Duta Rendra memberlakukan sistem *reward* dan *punishment*. Terhadap karyawan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap produktivitas karyawan maka perusahaan akan memberikan penghargaan atau reward, berupa

bonus dan kesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi di perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya buruk, perusahaan akan memberikan hukuman berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan gaji, sampai dengan pemecatan. Karyawan yang kinerjanya bagus akan diberikan penghargaan berupa bonus, sedangkan karyawan yang disiplin kerjanya, kinerja buruk akan diberikan hukuman sesuai dengan tingkatan kesalahannya. Setiap bulan perusahaan menentukan karyawan terbaik dan akan diberikan bonus, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya.

Kesimpulan Dan Saran

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perusahaan sudah memberikan motivasi kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik, penuh semangat, dan berdisiplin. Bentuk motivasi yang diberikan dalam berbagai hal seperti memberikan insentif terhadap karyawan melakukan pekerjaan di luar jam kerja, menyediakan fasilitas perumahan, kendaraan, tunjangan kesehatan, dan lainnya. Perusahaan juga selalu mengusahakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga memberikan rasa nyaman kepada para karyawan dalam bekerja. Perusahaan menyediakan ruang kerja yang nyaman, memberikan fasilitas sarana dan prasarana penunjang yang layak dan sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan juga selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan, selain itu perusahaan juga mendatangkan tim khusus dari luar perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan yang ada. Adapun Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga memberlakukan

sistem reward dan punishment, dimana terhadap karyawan yang kinerjanya baik akan diberikan reward berupa bonus dan kesempatan karir. Sedangkan terhadap karyawan yang kinerjanya rendah atau buruk, perusahaan akan memberikan teguran, hukuman sesuai dengan kesalahannya.

Adapun upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang sudah dilakukan agar terus ditingkatkan, sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja yang kondusif terutama terciptanya hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar tetap harus terus terjaga, sehingga memberikan rasa nyaman kepada perusahaan untuk berusaha.

Daftar Pustaka

- Davis. K. dan Newstrom. J.W. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Organisasi dan motivasi; dasar peningkatan produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira. S. 2002. *MSDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nugroho. B. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Ravianto. 1990. *Produktivitas dan Teknologi*.
- Sulistiani dan Rosidah .2010. *Produktivitas dan Teknologi* Seri Produktivitas kelima, cetakan
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi dua. Cetakan Keempat. Jakarta : Bumi Aksara.