

FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CU SEMARONG DI SOSOK

Nicosius Hendrykusno

Rysfha_hendry@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

Abstraksi

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan oleh CU Semarang di Sosok dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kebiasaan dan perilaku. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat diketahui dari tingkat kesesuaian kepentingan dan kinerja serta tersebar ke dalam empat kuadran diagram kartesius. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan dan kebijakan apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan ini adalah metode penelitian deskriptif. Kesimpulan hasil penelitian bahwa dari kebijakan CU Semarang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diketahui mayoritas karyawan, sudah memenuhi harapan karyawan dengan skor rata-rata tingkat kepentingan tertinggi adalah sebesar 4,54. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebaiknya CU Semarang melakukan perbaikan dan menerapkan kebijakan pada indikator yang prioritas utama yaitu; keteladanan pimpinan dalam mempengaruhi perilaku staf, perbaikan pelaksanaan tugas dari waktu ke waktu, sosialisasi penyampaian program kerja lembaga untuk memudahkan karyawan memahami dan melaksanakan program kerja tersebut, kedisiplinan terhadap kepatuhanjam kerja, tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan efektivitas dan efisiensi karyawan yang menunjang produktivitas kerja. Selain itu manajemen hendaknya mempertahankan kebijakan dan penerapan pada indikator yang sudah berjalan dengan baik sehingga tetap tercapainya produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien.

Kata kunci: Produktivitas kerja karyawan.

Pendahuluan

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang jasa ataupun industri selalu berupaya pada setiap pencapaian tujuan atau organisasi harus dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang, semakin tingginya produktivitas kerja karyawan membuktikan perusahaan tersebut dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sebaik-baiknya.

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, dan apabila kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan akan sulit mendapatkan *output* yang tinggi.

Begitu juga yang terjadi pada CU Semarang di Sosok merupakan Koperasi yang bergerak dalam bidang Simpan Pinjam yang memperkerjakan 126 orang dan menjadi salah satu masalah yang dihadapi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat produktivitas kerja yang menurun.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dan data yang disajikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan pada CU Semarang di Sosok? Sesuai dengan permasalahan yang dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan pada CU Semarang di Sosok dan kebijakan apa yang dilakukan perusahaan serta faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang meliputi umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi dapat diterapkan.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia atau tenaga kerja berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi.

Menurut Sunyoto (2012: 202) “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Menurut Hasibuan (2010: 126): “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 dalam buku Hasibuan (2010: 127) “bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda”, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

Menurut Sulistiyani (2003: 200) “dikemukakan ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain”:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Kemampuan (*abilities*)
4. Kebiasaan dan perilaku (*attitude and behaviors*)

Menurut Karl Welck dalam buku Darmawan (2013: 138):

Cara terbaik manajer untuk mengatasi hal yang tidak dapat diramalkan dan ketidakpastian adalah dengan “membangun suatu organisasi yang ahli untuk melihat hal yang tidak dapat diperkirakan akan muncul dan berlalu dengan cepat menyesuaikan dengan lingkungan yang berubah-ubah”.

Menurut Siagian dalam buku Sutrisno (2012: 105) “Faktor-faktor penentu upaya peningkatan produktivitas”, yaitu:

1. Perbaikan terus-menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan SDM

Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Bentuk Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan survei yang bersifat deskriptif dengan teknik pengumpuln data, wawancara, kuesioner dan studi dokumenter.

2. Teknik analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif dengan perumusan deskriptif.

Hasil Analisis Data Penelitian dan Pembahasan

Untuk mengetahui secara ringkas hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang menentukan produktivitas kerja karyawan pada CU Semarang di Sosok berdasarkan kinerja, maka berikut disajikan Rekapitulasi Tingkat Kinerja, Tingkat Kepentingan dan Tingkat Kesesuaian dalam merespon efektivitas dan efisiensi karyawan yang menunjang produktivitas kerja pada CU Semarang di Sosok seperti dalam Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CU SEMARONG DI SOSOK
REKAPITULASI HASIL ANALISIS TINGKAT
KINERJA, TINGKAT KEPENTINGAN DAN TINGKAT KESESUAIAN

No	Indikator Penelitian	Rata-rata Tingkat Kinerja	Rata-rata Tingkat Kepentingan	Tingkat Kesesuaian (%)
A	Pengetahuan			
1	Cara-cara supervisor memberikan pengarahan supaya saya dapat mengingatnya dengan baik.	3,81	4,32	88,24
2	Penyampaian prosedur kerja sehari-hari sehingga memudahkan saya untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan tersebut.	3,86	4,35	88,69
3	Penerapan materi pelatihan dalam menunjang pekerjaan anda.	4,13	4,40	93,86
4	Hubungan komunikasi antara pimpinan maupun rekan kerja.	4,02	4,54	88,46
	Rata-rata	3,95	4,40	89,81
B	Keterampilan			
5	Keteladanan pimpinan dalam mempengaruhi perilaku staf.	3,89	4,46	87,19
6	Keterampilan menggunakan peralatan kerja/fasilitas pendukung sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.	4,10	4,52	90,53
7	Kompetensi anda dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat dan tepat.	3,84	4,30	89,30

8	Keterampilan bekerja sama dengan rekan-rekan yang lain sebagai tim kerja.	4,13	4,44	92,86
9	Kemampuan anda mendukung tujuan perusahaan dengan mencapai target yang ditentukan.	4,03	4,41	91,37
	Rata-rata	4,00	4,43	90,25
C	Kemampuan			
10	Kesesuaian Tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki	3,79	4,25	89,18
11	Perbaikan pelaksanaan tugas dari waktu ke waktu	3,90	4,43	88,17
12	Kemampuan anda dalam perbaikan kinerja dan produktivitas dari waktu ke waktu.	3,95	4,41	89,57
13	Optimalisasi kemampuan pada pekerjaan	3,84	4,29	89,63
14	Kemampuan untuk menemukan metode kerja yang lebih baik dari yang anda lakukan sebelumnya.	3,79	4,29	88,52
15	Sosialisasi Penyampaian Program kerja Perusahaan memudahkan saya untuk memahami dan melaksanakan program kerja tersebut.	3,81	4,38	86,96
	Rata-rata	3,85	4,34	88,67
D	Kebiasaan dan Perilaku			
16	Penyampaian Peraturan atau SOP sehingga karyawan memahami dan melaksanakan aturan tersebut.	4,03	4,49	89,75
17	Pemahaman visi dan misi perusahaan	4,05	4,51	89,79
18	Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	4,00	4,51	88,73
19	Kompetensi Pimpinan menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat.	3,63	4,32	84,19
20	Ketegasan Pemberian Punishment	3,41	4,19	81,44
21	Kepercayaan diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengawasi pekerjaannya sendiri.	3,84	4,25	90,30
22	Pengawasan secara langsung ditempat karyawan bekerja.	3,75	4,16	90,08
23	Kedisiplinan terhadap kepatuhan jam kerja	3,57	4,41	80,94
24	Disiplin penggunaan seragam kerja dengan jadwal hari kerja yang telah ditentukan.	4,03	4,32	93,38
25	Keteladanan pengawas dalam menerapkan efektifitas kerja	3,65	4,27	85,50
26	Tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.	3,87	4,44	87,14
27	Iklim dan kondisi kerja tempat anda bekerja memberikan kepuasan dan rasa aman selama melakukan aktivitas.	3,70	4,22	87,59
28	Efektivitas dan efisiensi karyawan yang menunjang produktivitas kerja	3,84	4,37	88,00
	Rata-rata	3,80	4,34	87,46

Sumber: Data Olahan, 2014

Rata-rata tingkat kepentingan (\bar{Y}) untuk rata-rata indikator Pengetahuan adalah sebesar 4,40. Angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 ini berarti Kemampuan dinilai “sangat penting” dan kinerja (\bar{X}) sebesar 3,95 berada pada rentang 3,40-4,19 ini artinya kinerja dinilai “Baik” hal ini belum bisa memenuhi kepentingan karena kinerja lebih rendah dari kepentingan.

Perhitungan tingkat kesesuaian (T_{ki}):

$$T_{ki} = \frac{3,95}{4,40} \times 100\% = 91,49\%$$

Skor rata-rata Pengetahuan adalah 91,49 persen berada pada rentang >80,00 persen berarti tingkat kinerja dapat diandalkan terkait rata-rata indikator kemampuan, kategori sangat sesuai dengan kepentingan atau tingkat kepentingan.

Rata-rata tingkat kepentingan (\bar{Y}) untuk rata-rata indikator Keterampilan adalah sebesar 4,43. Angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 ini berarti Keterampilan dinilai “sangat penting” dan kinerja (\bar{X}) sebesar 4,00 berada pada rentang 3,40-4,19 ini artinya kinerja dinilai “Baik” hal ini belum bisa memenuhi kepentingan karena kinerja lebih rendah dari kepentingan.

Perhitungan tingkat kesesuaian (T_{ki}):

$$T_{ki} = \frac{4,00}{4,43} \times 100\% = 90,29\%$$

Skor rata-rata Keterampilan adalah 90,29 persen berada pada rentang >80,00 persen berarti tingkat kinerja dapat diandalkan terkait rata-rata indikator kemampuan, kategori sangat sesuai dengan kepentingan atau tingkat kepentingan.

Rata-rata tingkat kepentingan (\bar{Y}) untuk rata-rata indikator Kemampuan adalah sebesar 4,34. Angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 ini berarti Kemampuan dinilai “sangat penting” dan kinerja (\bar{X}) sebesar 3,85 berada pada rentang 3,40-4,19 ini artinya kinerja dinilai “Baik” hal ini belum bisa memenuhi kepentingan karena kinerja lebih rendah dari kepentingan.

Perhitungan tingkat kesesuaian (T_{ki}):

$$T_{ki} = \frac{3,85}{4,34} \times 100\% = 88,67\%$$

Skor rata-rata Kemampuan adalah 88,67 persen berada pada rentang >80,00 persen berarti tingkat kinerja dapat diandalkan terkait rata-rata indikator kemampuan, kategori sangat sesuai dengan kepentingan atau tingkat kepentingan.

Rata-rata tingkat kepentingan (\bar{Y}) untuk rata-rata indikator Kebiasaan dan Perilaku adalah sebesar 4,34. Angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 ini berarti Kebiasaan dan Perilaku dinilai “sangat penting” dan kinerja (\bar{X}) sebesar 3,80 berada pada rentang 3,40-4,19 ini artinya kinerja dinilai “Baik” hal ini belum bisa memenuhi kepentingan karena kinerja lebih rendah dari kepentingan.

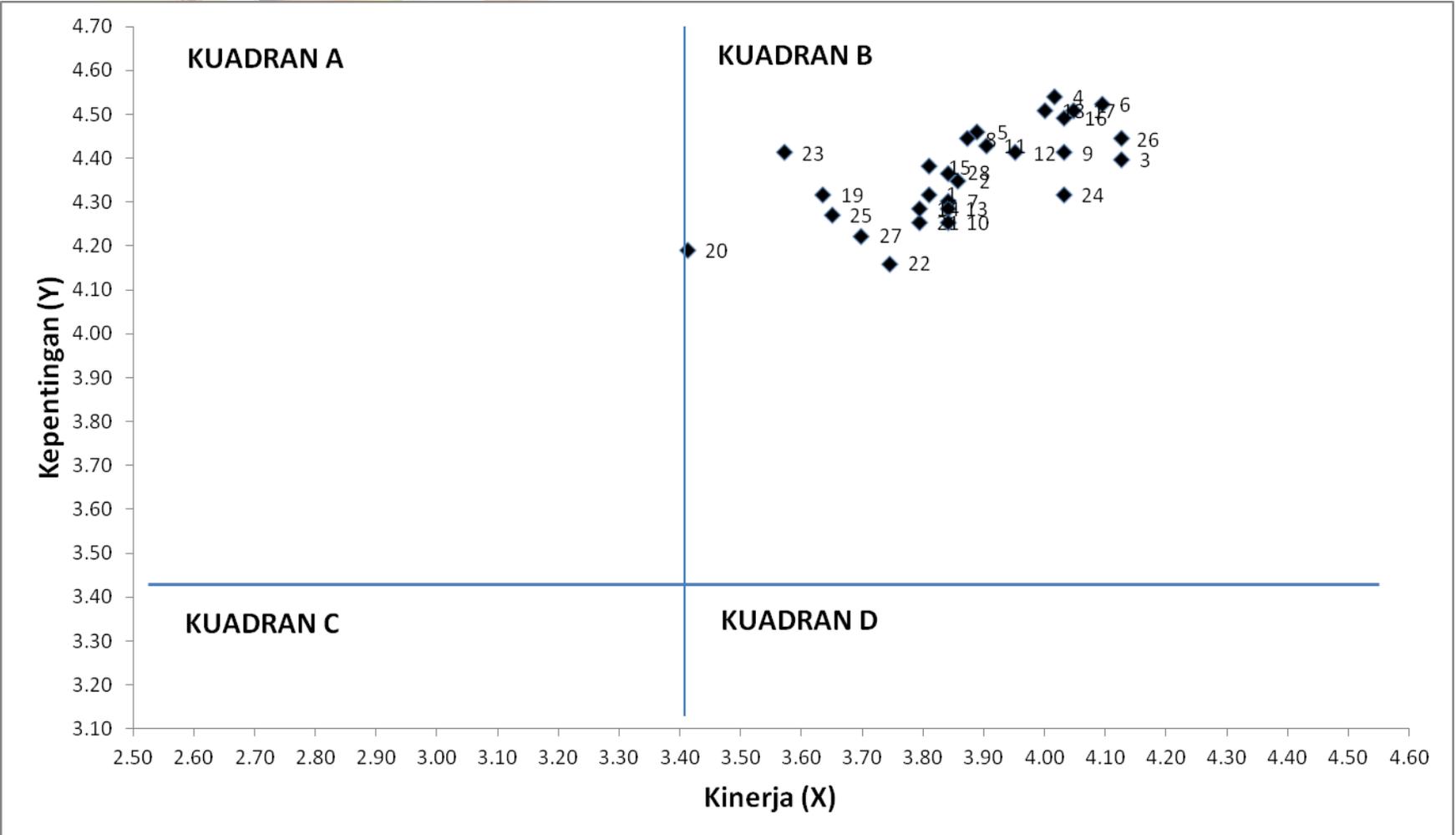
Perhitungan tingkat kesesuaian (Tki):

$$Tki = \frac{3,80}{4,34} \times 100\% = 87,46\%$$

Skor rata-rata Kebiasaan dan Perilaku adalah 87,56 persen berada pada rentang >80,00 persen berarti tingkat kinerja dapat diandalkan terkait rata-rata indikator Kebiasaan dan Perilaku, kategori sangat sesuai dengan kepentingan atau tingkat kepentingan.

Kesesuaian antara kepentingan dan kinerja berdasarkan hasil nilai tingkat kinerja dan tingkat kepentingan yang diperoleh, maka dapat digambarkan dalam bentuk Diagram Kartesius seperti dalam Gambar 1 berikut ini:

GAMBAR 1
CU SEMARONG DI SOSOK
DIAGRAM KARTESIUS



Sumber: Data olahan, 2014

BISMA *Bisnis* *Manajemen* **BISMA**

Dari Gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa dari 28 variabel yang ditanyakan dalam kuesioner mendapat berbagai tanggapan dari 63 responden yang tersebar di empat kuadran dalam Diagram Kartesius yaitu berada di kuadran (B) sebanyak 28 variabel.

Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Karyawan CU semarong di Sosok didominasi oleh laki-laki yaitu mencapai (69,84 persen), karyawan berusia 30 s.d. 39 tahun mencapai (61,91 persen), karyawan tamatan SMA dan S1 masing-masing (41,27 persen), karyawan yang sudah menikah mencapai (74,60 persen), karyawan bekerja 6 s.d. 10 tahun mencapai (57,14 persen), jumlah tanggungan 1-2 orang mencapai (44,44 persen). Skor rata-rata tingkat harapan yang tertinggi pada item nomor 4 mencapai 4,54 tingkat kinerja pada item tersebut hanya 4,02 dengan tingkat kesesuaian 88,46 persen artinya hubungan komunikasi antara pimpinan maupun rekan kerja sudah sesuai dengan harapan responden, sementara tingkat harapan terendah pada item nomor 22 yakni mencapai 4,14 namun tingkat kinerja pada item tersebut adalah 3,75 dan tingkat kesesuaian mencapai 90,08. Skor rata-rata tingkat kinerja tertinggi pada item nomor 8 yakni mencapai 4,13 dengan tingkat kesesuaian mencapai 92,85 sedangkan skor rata-rata tingkat kinerja yang terendah pada item nomor 20 yakni mencapai 4,31 dengan tingkat kesesuaian mencapai 81,44 persen. Tingkat kesesuaian tertinggi mencapai 93,86 persen pada item nomor 3 dan tingkat kesesuaian terendah mencapai 80,94 persen pada item nomor 23 artinya secara keseluruhan tanggapan responden sudah memenuhi harapan responden.
- b. Pada Diagram Kartesius seluruhnya berada pada Kuadran B. Hal ini berarti kinerja perusahaan sudah baik dan sesuai dengan harapan responden.

2. Saran-saran

CU Semarang di Sosok Sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang telah diterapkan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, Didit, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, edisi pertama. Surabaya: Pena Semesta (PT JePe Press Media Utama), 2013.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.

_____. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010

Nasution, M. Nur. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: LPFE, 2007.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.

Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.SUN, 2004.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi dan Outsourcing*. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group, 2009.

Umar, Husein. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. SUN, 2005.