

Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Adipati Ronggolawe Kabupaten Lumajang

Rahmada Debta Primasta¹, Agus Wicahyono²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma Malang

E-mail : a.wicahyono12@gmail.com

Article History:

Received: 18 Juli 2024

Revised: 30 Juli 2024

Accepted: 03 Agustus 2024

Keywords: Produktifitas Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak : Pengukuran Kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi atau perusahaan dalam menerapkan strategi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau penyimpangan antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Pengukuran kinerja perusahaan penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik di masa yang akan datang. Penelitian ini dilakukan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan CV. Adipati Ronggolawe. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan survei. Dalam penelitian ini menggunakan dua indikator yaitu Produktivitas dan kinerja karyawan. Indikator produktivitas yaitu efektivitas dan efisiensi, indikator kinerja karyawan meliputi: (1) ketepatan penyelesaian tugas; (2) kesesuaian jam kerja; (3) tingkat kehadiran; (4) kerja sama antar karyawan dan atasan; (5) kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Produktivitas kerja secara efektif menunjukkan kemampuan kinerjanya secara efisien sesuai dengan harapan perusahaan karyawan yaitu harus ikut andil dalam mengembangkan perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing, karyawan memberikan ide-ide gagasan yang berkualitas, karyawan mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja, karyawan berkerja sama dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang terhambat; (2) Produktivitas kerja secara efisien ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif dengan memanfaatkan waktu dengan optimal untuk mengerjakan pekerjaan tanpa menunda-nunda dalam hal pekerjaan. Penundaan pekerjaan akan membuat penumpukan pekerjaan dan

akan mendatangkan hasil kinerja yang tidak optimal; (3) Kinerja karyawan CV. Adipati Rongglawe sudah cukup baik, hal ini menunjukkan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah diusahakan untuk mengerjakan dengan secepat mungkin, karyawan menyesuaikan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan selalu hadir atau selalu aktif masuk kerja, karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasan dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan puas dengan fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung terciptanya suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut pada saat melakukan kegiatan. Pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana atau prasarana, tetapi juga pada berbagai aspek sumber daya manusia dan hasil produktivitasnya. Sumber daya tersebut harus dikelola dan diatur dengan baik karena merupakan aset perusahaan serta dalam kegiatan produksi peran manusia menjadi penting karena perusahaan harus mampu memperhatikan tenaga kerjanya sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

Produktivitas kerja dalam perusahaan akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan serta dapat diukur melalui berapa banyak *input* yang didapat, bagaimana proses dilakukan, dan seberapa besar *output* yang dihasilkan. Efektivitas dan efisiensi kinerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain: adanya etos kerja, disiplin dalam bekerja, memiliki motivasi melakukan kerja sesuai dengan tanggung jawab

Menurut Wijayanti dan Zaili (2014) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasil kerja yang diperoleh pegawai merupakan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat dilihat dari jumlah atau *frekuensi* banyaknya yang melebihi standar yang telah ditetapkan dalam hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas memiliki dua dimensi yakni dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi. Dimensi yang pertama yaitu berkaitan dengan pencapaian kinerja yang sudah maksimal, yaitu pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua yaitu berkaitan dengan upaya untuk membandingkan *input* dengan implemenasi atau bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan, dilakukan, dan dilaksanakan.

Dalam mengukur produktivitas kerja pegawai menurut Mulyadi (2016:105) dapat kita dilihat dari: (1) Kemampuan, kemampuan pegawai sangat tergantung oleh keterampilan yang dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu pegawai berusaha untuk dapat meningkatkan hasil yang telah dicapai untuk dapat memanfaatkan produktivitas kerjanya bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan; (3) Semangat kerja, untuk melihat etos kerja yang dimiliki serta hasil yang dicapai; (4) Pengembangan diri, yaitu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai; (5) Mutu, untuk melihat hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai; (6) Efisiensi,

yaitu masukan dan keluaran yang adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh terhadap pegawai.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakikatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Setiap perusahaan yang efektif dan sukses mengerti pentingnya produktivitas di tempat kerja. Menjadi produktif dapat membantu perusahaan memanfaatkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan bagi perusahaan merupakan investasi yang mana harus menghasilkan *feedback* yang bermanfaat bagi perusahaan. Oleh sebab itu, apabila karyawan menjadi produktif, perusahaan berhasil mencapai tujuannya untuk berinvestasi pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Tahap awal penelitian meliputi observasi langsung di CV. Adipati Ronggolawe yang beralamatkan di Desa Pronojiwo Kecamatan Pronojiwo Kabupaten Lumajang dan studi literatur untuk memberikan gambaran umum mengenai keadaan di tempat penelitian tersebut, kemudian melakukan wawancara dengan masing-masing informan. Selanjutnya menganalisis data yang terkumpul dengan cara mereduksi data, penyajian data dan tahapan terakhir mengenai pembahasan hasil serta penarikan kesimpulan/verifikasi data untuk pihak terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan yang memberikan informasi mengenai kinerja karyawan CV. Adipati Ronggolawe. Informan penelitian ditunjukkan tabel 1 berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Siti Nur Fatimah	Pimpinan
2	Ahmad Cholidul Aziz	Wakil Pimpinan
3	Iwan Triwahyono	Operator
4	Abdul Halim	<i>Checker</i>
5	Bisal	Jaga Ayakan

Pembahasan penelitian ini adalah uraian tentang hasil penelitian yang dikaitkan dengan beberapa teori dan konsep sebagai pembahasan yang bersifat ilmiah. Pembahasan ini menguraikan tentang produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Adipati Ronggolawe dilihat dari fokus penelitian yang dikaji yaitu:

1. Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2016:105) Produktivitas kerja merupakan ukuran efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan. Maksudnya dikatakan produktif jika hasil kerja sesuai dengan tenaga, waktu, dan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan. Produktivitas kerja dalam perusahaan akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan serta dapat diukur melalui berapa banyak *input* yang didapat, bagaimana proses dilakukan, dan seberapa besar *output* yang dihasilkan. Berdasarkan observasi penelitian, pimpinan CV. Adipati Ronggolawe selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. akin besar penghematannya, maka tingkat efektivitas semakin tinggi. Berikut adalah deskripsi dari hasil wawancara yang dilakukan:

- a. **Harapan Perusahaan Kepada Karyawan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa karyawan harus ikut serta atau berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan ikut berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan, maka perusahaan tersebut akan berkembang pesat, hal tersebut juga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja
- b. **Jam Kerja Karyawan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat dijelaskan bahwa terkait waktu jam kerja beroperasi yang diterapkan CV. Adipati Ronggolawe merupakan gambaran formalitas. Jika aliran sungai macet dan antrian pengambilan pasir melebihi jam operasional, maka akan terus berlanjut sampai semua antrian tersebut selesai. Maka karyawan juga harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- c. **Keahlian dan Kemampuan Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa karyawan memiliki keahlian dan kemampuan dibidangnya masing-masing dalam menjalankan tugas pekerjaan. keahlian dan kemampuan dapat membantu setiap karyawan untuk menjadi produktif dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya keahlian dan kemampuan pasti akan kesulitan untuk menjalankan tugas.
- d. **Karyawan Memberikan Ide-Ide atau Gagasan Yang Berkualitas Untuk Perusahaan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengatakan bahwa motivasi karyawan akan terbangun apabila ia diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, gagasan atau saran yang membangun bagi perkembangan perusahaan. Memberika ide-ide atau gagasan dalam bekerja itu sangat penting, karena setiap orang pasti mempunyai gagasan dan kreativitas yang sangat berbeda. Jika semua gagasan dan ide tersebut digabungkan dalam suatu pekerjaan, maka pekerjaan tersebut akan mencapai kesuksesan dan perusahaan tersebut akan semakin berkembang pesat.
- e. **Karyawan Memiliki Kemampuan Untuk Mengatasi Dan Menyesuaikan Diri Dengan Perubahan Situasi Kerja**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menjelaskan bahwa karyawan mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan situasi kerja. Hal tersebut ditandai dengan kerusakan alat berat yang dimana dapat menyebabkan antrian pengambilan pasir, maka karyawan harus bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja yang disebabkan kendala alat berat rusak. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai antrian tersebut terselesaikan.
- f. **Metode Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menjelaskan bahwa membangun kerja sama dengan tim dan kolaborasi, merupakan salah satu kunci kesuksesan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan bekerja sama dengan tim dan berkolaborasi pekerjaan ini memungkinkan individu untuk bekerja sama dan saling bahu-membahu demi terselesaikan suatu pekerjaan
- g. **Memanfaatkan Waktu Dengan Optimal Untuk Mengerjakan Pekerjaan**
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menjelaskan bahwakaryawan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu. Penundaan pekerjaan hanya akan mendatangkan hasil kerja yang tidak optimal. Selain itu, menunda pekerjaan juga dapat mempengaruhi reputasi dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan, serta menghambat kemajuan karir dan pencapaian tujuan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa karyawan senantiasa diingatkan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan cara-cara yang efisien dalam melakukan proses penggalian maupun pembongkaran, pemuatan dan pengangkutan bahan galian. Namun kendala yang tidak terduga sering kali menghambat pekerjaan karyawan. Kesesuaian jam kerja, misal adanya banjir dan erupsi gunung semeru. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, akan tetapi pekerjaan tersebut akan mengalami tidak ketepatan waktu tergantung aliran kanal yang lancar tidaknya dan tergantung banyaknya antrian pembelian pasir. Jika aliran kanal beroperasi dengan lancar, maka akan cepat pasir terisinya begitupun sebaliknya. Selain faktor aliran kanal juga faktor banyak sedikitnya yang membeli pasir, jika yang membeli pasir sedikit maka akan cepat dalam proses pemuatan dan pengangkutan sebaliknya jika banyak yang membeli pasir maka akan mengalami antrian yang panjang.

b. Kesesuaian Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa usaha karyawan menyesuaikan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan masuk kerja sesuai dengan ketentuan jadwal yang berlaku. Dan para karyawan menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

c. Tingkat Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat dijelaskan bahwa keaktifan masuk atau hadir dalam bekerja sudah menjadi keharusan seluruh karyawan karena hal tersebut sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan juga sangat penting untuk berjalannya produktivitas perusahaan. Jika ada salah satu karyawan yang sakit atau izin ada keperluan, maka shift yang kosong akan digantikan dengan karyawan lain untuk mengisi kekosongan tersebut. Jika yang izin lebih dari satu orang, maka yang izin harus mencari pengganti lain yang dipercayai dan mendapatkan persetujuan pemilik tambang.

d. Kerjasama Antar Karyawan Dan Atasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasannya. Kerja sama yang baik adalah kerja sama yang menguntungkan pihak-pihak yang bekerja sama dan berdampak positif dalam hal pekerjaan. Artinya dengan mewujudkan kerja sama yang baik, maka akan terbentuk keberhasilan sebuah pekerjaan.

e. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang puas jika harapannya karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya. Jika harapan nya sudah sesuai dan terpenuhi maka karyawan akan giat bekerja tanpa adanya absen dalam bekerja. Karyawan yang telah bekerja pada perusahaan memiliki hak untuk menerima kompensasi. Maka menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memenuhi timbal balik hubungan kerja. Kompensasi antara lain berupa gaji pokok, tunjangan, atau fasilitas.

3. Analisis

Penerapan produktivitas kerja karyawan CV. Adipati Ronggolawe dapat disimpulkan

kerja karyawan sudah cukup baik terhadap pekerjaan yang diberikan dan kemudian menghasilkan *input* dan *output* yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dilihat dari indikator efektivitas antara lain: (1) harapan perusahaan kepada karyawan yaitu harus ikut andil dalam mengembangkan perusahaan; (2) karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing; (3) karyawan memberikan ide-ide gagasan yang berkualitas yang berdampak dalam kesuksesan perusahaan; (4) karyawan mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja, (5) karyawan berkerja sama dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang terhambat. Dari hasil penelitian dibuktikan bahwa efektivitas pekerjaan merupakan upaya untuk menemukan cara kerja yang tepat sehingga sebuah pekerjaan dapat terasa lebih ringan, lebih cepat diselesaikan. Untuk menciptakan sistem kerja efektif, tentu ada upaya lebih yang harus dikeluarkan, jika lingkungan kerja efektif sudah terbentuk, karyawan dapat menuntaskan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dapat disimpulkan bahwa cara bekerja karyawan yang diterapkan sudah efektif. Sub indikator selanjutnya efisiensi, dalam penelitian ini dilihat dari karyawan CV. Adipati Ronggolawe dapat memanfaatkan waktu dengan optimal untuk mengerjakan pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan CV. Adipati Ronggolawe memanfaatkan waktu dengan baik tanpa menunda-nunda dalam hal pekerjaan. Penundaan pekerjaan akan membuat penumpukan pekerjaan dan akan mendatangkan hasil kinerja yang tidak optimal. Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Adipati Ronggolawe sudah memanfaatkan waktu dengan optimal untuk penyelesaian pekerjaan.

Kinerja karyawan yang diterapkan CV. Adipati Ronggolawe berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dilihat dari indikator kinerja karyawan antara lain: (1) ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah diusahakan untuk mengerjakan dengan secepat mungkin. Namun, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu masih belum dipastikan. Karena tergantung kondisi alat berat, jika ada kendala kerusakan alat berat *excavator* dan aliran kanal yang tidak lancar, maka akan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan itu akan berdampak pada antiran pengambilan pasir; (2) karyawan menyesuaikan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan; (3) karyawan selalu hadir atau selalu aktif masuk kerja; (4) karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasan dalam penyelesaian pekerjaan; (5) harapan karyawan terpenuhi, yang dimana karyawan diberikan bonus dan kompensasi yang berupa gaji pokok, tunjangan yang diberikan perusahaan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, akan tetapi ada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan jika ada kendala kerusakan alat berat dan kendala aliran kanal yang tidak lancar.

KESIMPULAN

Produktivitas kerja secara efektif menunjukkan kemampuan kinerjanya secara efisien sesuai dengan harapan perusahaan karyawan yaitu harus ikut andil dalam mengembangkan perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing, karyawan memberikan ide-ide gagasan yang berkualitas, karyawan mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja, karyawan berkerja sama dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang terhambat. Produktivitas kerja secara efisien ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif dengan memanfaatkan waktu dengan optimal untuk mengerjakan pekerjaan tanpa menunda-nunda dalam hal pekerjaan. Penundaan pekerjaan akan membuat penumpukan pekerjaan dan akan mendatangkan hasil kinerja yang tidak optimal.

Kinerja karyawan CV. Adipati Ronggolawe sudah cukup baik, hal ini menunjukkan

ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah diusahakan untuk mengerjakan dengan secepat mungkin, karyawan menyesuaikan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan selalu hadir atau selalu aktif masuk kerja, karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasan dalam penyelesaian pekerjaan, karyawan puas dengan fasilitas dan tunjangan yang diberikan Perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Mulyadi, D., 2016. *Studi Kebijakan Dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika, 2014, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah". *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang. P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijayanti dan R Zaili, 2014, Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau* 1(2): 5-11.