

Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya

Adhitya Pratama Wisnuwardhana

Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Email: adhityaprtmaa@gmail.com

Christian Wiradendi Wolor

Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Email: christianwiradendi@unj.ac.id

Marsofiyati

Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta

Email: marsofiyati@unj.ac.id

Abstract. *This research uses a qualitative descriptive approach, namely by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to research. The aim of this research is to determine employee work productivity at CV Griya Alam Mulya which includes the impact of employee work productivity at CV Griya Alam Mulya, as well as supporting factors that support the achievement of optimal work productivity. From the results of this research, it can be seen that the work productivity of employees at CV Griya Alam Mulya is quite good. Although there are several obstacles that can hinder work, high morale and collaboration between employees helps overcome these obstacles and keep productivity high. This can be seen from the positive impact felt by CV Griya Alam Mulya, and the various factors supporting its work productivity.*

Keywords: *Productive, Work, Employees, Company.*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya yang meliputi dampak produktivitas kerja karyawan bagi CV Griya Alam Mulya, serta faktor pendukung yang menunjang tercapainya Produktivitas Kerja yang optimal. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya sudah cukup baik. Walaupun terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat pekerjaan, semangat kerja tinggi dan kolaborasi antara karyawan membantu mengatasi hambatan ini dan menjaga produktivitas tetap tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari dampak positif yang dirasakan CV Griya Alam Mulya, dan berbagai faktor pendukung produktivitas kerja nya.

Kata Kunci: Produktif, Kerja, Karyawan, Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan sudah semakin ketat. Oleh karena itu produktivitas kerja ini menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Saat ini, banyak perusahaan menghadapi tekanan untuk lebih efisien dan efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan operasional mereka. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Berbagai

faktor seperti perubahan teknologi, perubahan gaya hidup, dan tantangan ekonomi yang berkelanjutan dapat memengaruhi tingkat produktivitas individu maupun kelompok kerja.

Karyawan yang produktif tidak hanya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga dapat memberikan kontribusi berarti terhadap inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Namun, produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana untuk dicapai. Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas, mulai dari lingkungan kerja, manajemen, motivasi, hingga kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Sumber daya manusia memang menjadi salah satu permasalahan dan menjadi tumpuan bagi perusahaan/organisasi yang menjaga produktivitas kerja karyawannya itu sendiri. Banyak sekali tuntutan yang dirasakan oleh banyak perusahaan, dimana mereka harus terus menjaga, mempertahankan dan mengolah sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan dapat mencapai target atau sasaran yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu, maka itu bisa dikatakan produktivitas kerja yang positif.

Menurut artikel yang dibuat oleh Shirley Candrawardhani (Candrawardhani, 2023) Pengertian produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dalam satuan waktu tertentu guna mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. Karyawan yang bekerja keras dan memiliki produktivitas kerja tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja keras dan produktivitas kerjanya menurun, maka akan membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai target. Maka dari itu, perlu dilakukan evaluasi kerja secara rutin dan berkala guna mengukur produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Karena produktivitas kerja ini memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan, baik pada tingkat individu maupun tingkat organisasi atau masyarakat secara keseluruhan. Produktivitas ini mencerminkan sejauh mana tenaga kerja dapat menghasilkan output atau hasil yang diinginkan dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan finansialnya, meningkatkan daya saing di pasar, dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan pada CV Griya Alam Mulya ditemukan bahwa produktivitas kerja karyawan sudah cukup optimal. Seperti halnya lingkungan yang nyaman bagi para karyawan. Bos yang terbuka dan baik hati kepada

karyawan. Namun ditemukan beberapa permasalahan juga yang membuat produktivitas kerja sedikit terhambat. Oleh karena itu perlu beberapa hal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa permasalahannya itu bisa dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan (perusahaan yang bekerja sama).

Hal tersebut didukung oleh wawancara singkat bahwasannya sering sekali beberapa mesin yang rusak pada saat karyawan sedang bekerja. Hal tersebut dapat menghambat kinerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh si karyawan. Dan butuh waktu juga untuk memperbaiki mesin yang rusak tersebut. Lalu juga ada permasalahan pada bahan supply yang telat datang dari supplier nya. Ini juga menjadi permasalahan utama, karena tanpa adanya bahan supply maka pekerjaan jadi tidak bisa berjalan dengan efektif.

Penelitian yang terkait produktivitas kerja karyawan sudah cukup banyak dibahas, namun setiap penelitian memiliki karakteristik yang berbeda - beda seperti tema, metode penelitian, objek penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan lain-lain. Seperti yang dilakukan oleh (A. Nugroho, 2018) dengan judul ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT SIANTAR PUTRA MANDIRI. Objek penelitian tersebut adalah karyawan outsourcing pada PT Siantar Putra Mandiri yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dalam pengumpulan data.

Sementara itu perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (A. Nugroho, 2018) yaitu dalam penelitian ini membahas tentang Produktivitas kerja karyawan yang bekerja di CV Griya Alam Mulya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya. Dari penjelasan dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan pada instansi terkait

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Salvatore pada penelitian (Engel, 2019) Produktivitas kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang tercermin dalam tindakan dan tingkah laku mereka di dalam organisasi. Baik perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai produktivitas yang sejalan dengan tujuan perusahaan yang terus berkembang

seiring berjalannya waktu. Peningkatan produktivitas ini dipacu oleh pimpinan sebagai langkah untuk menggunakannya sebagai pijakan dan penilaian dalam pencapaian di tingkat berikutnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) dari penelitian (Jeklin et al., 2019) Produktivitas mencerminkan sikap mental yang menekankan bahwa "kualitas hidup hari ini harus melebihi kemarin, dan besok harus lebih baik dari hari ini." Dalam esensi, produktivitas adalah perbandingan antara hasil atau output yang diperoleh dengan semua sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi ukuran krusial bagi setiap perusahaan dalam menjalankan operasinya, baik dalam hal kualitas maupun jumlah produk yang dihasilkan. Di tengah persaingan bisnis saat ini, perusahaan harus berfokus pada kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan sebagai faktor utama dalam daya saing mereka. Modal finansial yang besar saja tidak cukup; perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keahlian. Semua faktor ini saling terkait dan harus berkontribusi bersama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. (Wirawan et al., 2019)

Menurut Sumarsono (2010) pada penelitian (Engel, 2019) Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan. Ini mencerminkan kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tenaga kerja, mesin, dan elemen-elemen produksi lainnya, diukur berdasarkan waktu yang digunakan oleh tenaga kerja dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan mencakup produktivitas mesin, dan keluaran kapital yang bervariasi tergantung pada unsur kapital yang digunakan dan unsur-unsur inputnya.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan, perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas. Faktor-faktor ini dapat berasal dari karyawan sendiri atau dari lingkungan perusahaan serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan. (Lim, 2019)

Menurut(Pamuji, 2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, adalah:

1. Tingkat upah
2. Pengalaman dan keterampilan para pekerja
3. Pendidikan keahlian
4. Usia pekerja

5. Pengadaan barang
6. Cuaca
7. Jarak material
8. Hubungan kerja sama antara pekerja
9. Faktor manajerial
10. Efektivitas jam kerja

Berdasarkan teori Gaol (Siagian, 2019), menjelaskan bahwa terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan berperan dalam membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Di sisi lain, latihan kerja membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan, yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

b. Nutrisi dan kesehatan

Kesehatan dan kekuatan fisik seseorang memainkan peran penting dalam kemampuannya untuk berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaan. Kurangnya nutrisi dalam makanan yang dikonsumsi oleh seorang pekerja dapat menyebabkan kelelahan yang cepat, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan.

c. Motivasi atau kemauan

Motivasi adalah proses yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas individu dapat terus berkembang melalui pengalaman kerja. Produktivitas kerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kesalahan dalam penempatan, yang berarti bahwa individu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan mereka.

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Salah satu prinsip manajemen yang penting adalah peningkatan efisiensi. Ini berarti bahwa sumber daya, termasuk tenaga kerja, harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Penggunaan sumber daya ini harus dikendalikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Kebijakan pemerintah

Upaya untuk meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dalam berbagai aspek seperti produksi, investasi, izin usaha, teknologi, kebijakan moneter, fiskal, distribusi, dan banyak faktor lainnya. Kebijakan pemerintah dalam bidang-bidang ini dapat memiliki dampak besar terhadap produktivitas perusahaan dan ekonomi secara keseluruhan.

2.3 Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Pada penelitian (Engel, 2019) penelitiannya didasari berdasarkan (Anoraga, 2014), terdapat aspek utama yang perlu di tinjau dalam indikator pengukuran produktivitas yaitu :

a. Minat terhadap pekerjaan

Minat pada dasarnya mencerminkan penerimaan individu terhadap hubungan antara dirinya dan orang lain. Semakin erat atau kuat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya, ketika seseorang mengejar pekerjaan yang mereka nikmati atau minati, serta merasakan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasilnya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat mereka.

b. Upah yang di dapatkan

Pada dasarnya, karyawan yang bekerja berharap menerima imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Ketika mereka menerima upah yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka.

c. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak positif pada semua pihak, termasuk karyawan, pimpinan, dan hasil kerja. Menyesuaikan suasana lingkungan kerja sangat penting, dan para pemimpin perlu memastikan lingkungan kerja yang sesuai.

d. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh serta pelatihan sebelum menjalankan tugas. Ini mencakup langkah-langkah untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan risiko di tempat kerja, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan aman.

e. Disiplin terhadap pekerjaan

Sikap dan tindakan untuk selalu mematuhi aturan dan peraturan yang ada bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Ada juga dua aspek produktivitas kerja menurut (Siagian, 2019) yang sangat penting yaitu:

a. Efisiensi

Efisiensi adalah parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana perbandingan antara penggunaan masukan yang direncanakan dan yang sebenarnya telah terjadi. Semakin besar perbedaan antara masukan yang sebenarnya digunakan dan yang direncanakan, semakin tinggi tingkat efisiensinya, yang menunjukkan penggunaan sumber daya yang lebih optimal.

b. Efektivitas

indikator yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai, baik dalam hal kualitas maupun waktu. Semakin tinggi persentase pencapaian target, semakin tinggi tingkat efektivitas, sedangkan semakin rendah persentase pencapaian target, maka tingkat efektivitas akan semakin rendah.

2. 4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja adalah proses untuk menilai sejauh mana seseorang, tim, atau organisasi berhasil menghasilkan output atau hasil kerja dalam kaitannya dengan sumber daya yang digunakan. Ini adalah langkah penting dalam mengelola kinerja dan efisiensi di berbagai tingkat organisasi. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam Penelitian (Wiradinata, 2019) yang mengutip (Muchdarsyah Sinungan, 2003), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan saat ini dengan sejarah pelaksanaan sebelumnya yang tidak hanya mengindikasikan kepuasan, tetapi hanya mencerminkan apakah ada peningkatan atau penurunan dalam tingkatnya.
2. Membandingkan kinerja antara unit-unit yang berbeda, seperti individu, tim, bagian, atau proses, untuk menilai pencapaian secara relatif.
3. Membandingkan pencapaian saat ini dengan target yang telah ditetapkan, yang merupakan fokus utama untuk memastikan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Lalu ada juga menurut Simamora (2004) dalam penelitian (Cruz, 2018) bahwa metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja mengacu pada hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam jumlah tertentu, dengan perbandingan terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja mencerminkan standar hasil yang berkaitan dengan tingkat mutu dari produk atau pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan kompetensi teknis, dengan membandingkan hasilnya terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Ini melibatkan koordinasi yang efisien dengan hasil output dan pemanfaatan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana aktivitas diselesaikan lebih awal dari waktu yang ditetapkan dan menghasilkan output yang diharapkan.

2.5 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Penelitian (Haang et al., 2020), Keuntungan dari produktivitas kerja mencakup peningkatan profit perusahaan, kepuasan karyawan, pelayanan maksimal kepada anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini tercapai dengan memastikan bahwa setiap bidang pekerjaan dijalankan oleh individu yang sesuai, memungkinkan kelancaran operasi koperasi.

Selain itu ada juga manfaat dari penilaian produktivitas kerja. Seperti pada penelitian (ST Albani Musyafa, 2018) Sebuah perusahaan harus memahami tingkat produktivitasnya saat ini untuk membandingkannya dengan standar produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu. Upaya perbaikan ini akan memperkuat daya saing perusahaan di pasar global yang penuh persaingan.

Manfaat pengukuran produktivitas bagi perusahaan antara lain :

1. Perusahaan dapat mengevaluasi efisiensi penggunaan sumber daya mereka untuk meningkatkan produktivitas dengan cara yang lebih efisien.
2. Pengukuran produktivitas akan memperkuat efektivitas dan efisiensi perencanaan sumber daya.
3. Informasi tentang tingkat produktivitas saat ini dapat digunakan untuk menyesuaikan rencana-target produktivitas di masa depan.
4. Strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat didasarkan pada perbandingan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan yang diukur.

5. Data produktivitas dari pengukuran dapat digunakan untuk merencanakan keuntungan perusahaan.
6. Memotivasi upaya peningkatan produktivitas yang berkelanjutan, menciptakan tindakan kompetitif.
7. Pengukuran produktivitas memberikan informasi berharga untuk mengevaluasi perkembangan dan efektivitas perbaikan yang diterapkan dalam perusahaan.
8. Meningkatkan motivasi individu untuk terus berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam penelitian (Prasetyatama, 2020) manfaat pengukuran produktivitas antara lain:

1. Organisasi dapat evaluasi efisiensi penggunaan sumber daya guna meningkatkan produktivitasnya.
2. Organisasi dapat merencanakan sumber daya dengan lebih efektif dan efisien, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan non-ekonomis perusahaan bisa disesuaikan dengan prioritas produktivitas.
4. Perencanaan target produktivitas di masa depan dapat diperbarui berdasarkan pengukuran produktivitas saat ini.
5. Pengukuran produktivitas perusahaan bermanfaat untuk perbandingan dengan organisasi sejenis dalam industri.
6. Nilai produktivitas yang diukur memberikan wawasan tentang potensi keuntungan perusahaan.
7. Pengukuran produktivitas mendorong tindakan kompetitif dan perbaikan berkelanjutan.
8. Pengukuran produktivitas berkelanjutan memberikan data perkembangan produktivitas dari waktu ke waktu.
9. Pengukuran produktivitas membantu mengevaluasi efektivitas perbaikan yang berkelanjutan di organisasi.
10. Ukuran produktivitas mendukung penyelesaian yang rasional dalam aktivitas perundingan bisnis.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif peneliti melaksanakan kegiatan penelitian secara objektif terhadap kenyataan subjektif yang diteliti. Dalam hal ini subjektifitas berlaku terhadap kenyataan yang diteliti, dalam arti kenyataan tersebut dilihat dari sudut mereka yang diteliti. (Adlini et al., 2022)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu dengan tujuan untuk memperoleh diskripsi yang utuh dan mendalam dari sebuah entitas dengan menghasilkan data yang selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip. (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., 2021)

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih berdasarkan cara tertentu karena kemampuan atau kedudukannya dianggap dapat mendeskripsikan masalah yang akan dijadikan obyek penelitian (Ismail Suardi Wekke, 2019). Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau key informan dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan bahwa informan kunci tersebut merupakan salah satu karyawan yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang produktivitas kerja para karyawan di CV Griya Alam Mulya.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan metode pengambilan sampel purposive sampling dengan syarat sudah bekerja minimal selama 5 tahun. Sampel diambil dari 2 orang divisi enginer, 1 orang divisi operator, dan 1 orang divisi purchasing. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara itu, purposive sampling merupakan metode sampling di mana peneliti

memilih sampel yang cocok dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menanggapi kasus penelitian (Lenaini, 2021).

Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Adapun peneliti mengambil sebanyak 4 (empat) sampel tersebut karena dalam desain penelitian studi kasus minimal terdapat satu sampel atau bisa lebih dari satu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Untuk memahami lebih mendalam mengenai produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 4 (empat) partisipan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi, produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya sudah bisa terbilang produktif. Karena target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan saat bekerja, sering sekali mencapai hasil yang memuaskan. Setiap bulannya karyawan selalu diberikan target, dan target tersebut selalu bisa tertutup. Sebagian besar karyawan juga sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, yang membuat lingkungan di perusahaan ini sudah menjadi lingkup yang mereka kuasai. Hubungan antara karyawan dan pemilik perusahaan juga cukup baik, membuat mereka bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya agar selalu produktif. Walaupun bisa dibilang produktivitas kerja karyawannya sudah baik, tetapi masih ada beberapa hal yang bisa menghambat produktivitas kerja mereka. Seperti halnya jika mesin rusak, itu akan memakan waktu untuk perbaikannya. Juga ada beberapa karyawan baru yang masih sedikit kesulitan untuk memakai mesin, dan memakan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Yang akhirnya, karyawan seniornya pun ikut turun tangan untuk membantu karyawan baru tersebut agar pekerjaan mereka cukup untuk mencapai target.

Selain itu, produktivitas kerja karyawan CV Griya Alam Mulya sudah bisa dibilang cukup baik. Dampak dari produktivitas kerja karyawannya pun positif untuk karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, dampak dari produktivitas kerja karyawannya tersebut membuat perusahaan selalu mencapai target produksi. Tercapainya target produksi yang baik, akan membuat perusahaan tersebut selalu dipercaya oleh customers dan perusahaan yang bekerja sama. Dengan produktivitas kerja yang baik, juga membuat karyawan terlatih

untuk selalu konsisten dalam bekerja. Karena akan selalu ada target produksi yang diberikan oleh perusahaan, yang membuat karyawan harus selalu bekerja dengan efektif dan efisien.

Selanjutnya, ada beberapa faktor-faktor pendukung yang membuat produktivitas itu tercapai. Produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya dapat tercapai baik karena banyak karyawan yang memang memiliki dedikasi kerja yang tinggi. Mereka selalu mematuhi peraturan dan SOP yang ada, seperti halnya selalu datang tepat waktu. Kedisiplinan menjadi sebuah keharusan bagi semua karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi faktor pendukung untuk produktivitas kerja. Lingkungan disini cukup nyaman karena banyak yang sudah berkerja bersama dengan waktu yang cukup lama. Karyawan Seniornya juga sangat baik hati untuk membantu karyawan yang baru masuk, mereka mengajari hal-hal yang memang belum dipahami. Alat dan mesin untuk memproduksi barang juga lengkap, yang membuat kinerja karyawan menjadi produktif.

4.2 Pembahasan

Dari hasil wawancara partisipan pada poin 1 diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dinilai baik dengan berhasil mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Tercapainya target perusahaan dikarenakan hasil kerja karyawan yang optimal. Penting untuk memantau dan mencatat hasil kerja yang telah dicapai, seperti jumlah produk yang diproduksi, tugas yang diselesaikan, atau proyek yang selesai dalam periode waktu tertentu. Dengan membandingkan hasil aktual dengan target yang ditetapkan, maka dapat menilai produktivitas dan mengidentifikasi apakah kinerja sesuai dengan harapan atau perlu perbaikan. Kinerja karyawan sangat penting dalam produktivitas kerja dalam suatu organisasi (Budi, 2022). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka lebih cenderung menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseluruhan produktivitas perusahaan atau organisasi.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh (Iskamto, 2019) tentang produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi, faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dampak produktivitas kerja yang baik dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Dengan karyawan yang bekerja lebih produktif, perusahaan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih cepat dan dengan biaya yang lebih rendah. Ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga sumber daya perusahaan (Syam, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara partisipan. Hasilnya mengungkapkan bahwa dampak dari produktivitas kerja karyawan sangat bermanfaat untuk perusahaan, salah satunya untuk kepercayaan dan kepuasan dari pelanggan atau perusahaan yang bekerja sama. Produktivitas yang tinggi sangat berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Karyawan yang dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih responsif, dan lebih efisien cenderung menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan. Ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun loyalitas, dan menciptakan peluang untuk pertumbuhan bisnis jangka panjang. Tidak hanya untuk perusahaan saja, produktivitas kerja juga berdampak pada karyawan.

Produktivitas kerja yang tinggi memberikan dampak positif yang signifikan bagi karyawan. Karyawan dapat terlatih untuk bekerja secara efektif dan efisien karena berada di lingkungan yang produktif. Karyawan yang bekerja dengan efisien dan memberikan hasil yang luar biasa dapat menerima pujian, penghargaan, atau pengakuan atas usaha mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan apresiasi yang berarti dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, produktivitas yang tinggi bukan hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga membawa manfaat besar bagi kesejahteraan dan motivasi karyawan.

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pendukung produktivitas kerja adalah elemen-elemen atau kondisi-kondisi yang secara positif memengaruhi kemampuan seorang individu atau tim dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor ini membantu meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan atau tim (Asteriniyah, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan jawaban partisipan pada poin 3, faktor yang mendukung produktivitas kerja adalah karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kinerjanya di perusahaan. Ketika individu menunjukkan tingkat komitmen dan kegigihan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan tujuan perusahaan, ini cenderung mendorong motivasi yang kuat. Motivasi yang tinggi, pada gilirannya, menjadi pendorong utama produktivitas yang berkelanjutan. Selain itu, dedikasi yang tinggi juga membawa dampak positif pada kualitas kerja. Orang yang berdedikasi tinggi cenderung lebih berfokus pada detail dan kualitas, bukan hanya menyelesaikan tugas dengan cepat. Selain itu, dedikasi yang kuat dapat menciptakan

rasa loyalitas terhadap perusahaan, yang juga dapat berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis yang sudah dilakukan. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan:

1. Produktivitas kerja karyawan pada CV Griya Alam Mulya sudah cukup baik. CV Griya Alam Mulya memiliki karyawan yang produktif dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Hubungan baik antara karyawan dan pemilik perusahaan turut mendukung produktivitas mereka. Namun, ada beberapa kendala, seperti kerusakan mesin yang memakan waktu perbaikan, serta karyawan baru yang membutuhkan bantuan karyawan senior untuk menyelesaikan tugas mereka. Meskipun demikian, semangat kerja tinggi dan kolaborasi antara karyawan membantu mengatasi hambatan ini dan menjaga produktivitas tetap tinggi.
2. Produktivitas kerja yang tinggi di CV Griya Alam Mulya memiliki dampak positif, seperti pencapaian target produksi yang konsisten. Hal ini membangun kepercayaan dari pelanggan dan mitra perusahaan terhadap CV Griya Alam Mulya. Selain itu, produktivitas yang tinggi juga melatih karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta menjaga konsistensi dalam pekerjaan mereka.
3. Produktivitas kerja karyawan di CV Griya Alam Mulya mencapai tingkat yang baik berkat beberapa faktor positif. Karyawan di perusahaan ini memiliki dedikasi tinggi, patuh terhadap peraturan dan SOP, serta menjunjung tinggi kedisiplinan, termasuk ketepatan waktu. Lingkungan kerja yang nyaman didukung oleh hubungan baik antara karyawan, terutama karena sebagian besar dari mereka telah bekerja bersama dalam jangka waktu yang cukup lama. Karyawan senior memberikan bantuan kepada rekan-rekan yang baru masuk, dan tersedianya peralatan dan mesin yang lengkap turut mendukung produktivitas yang tinggi dalam memenuhi target produksi.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan hasil yang lebih baik tentang penelitian topik ini dimasa mendatang, maka peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yang ada dan dapat meneliti di tempat yang berbeda agar melengkapi hasil penelitian yang sudah dilaksanakan. Peneliti juga direkomendasikan untuk

meningkatkan dokumentasi studi terkait untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan lengkap, yang dapat meningkatkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(1), 15–21. <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i1.1682>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Candrawardhani, S. (2023). *Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan Cara Mengukurnya*. 29 Mei 2023. <https://www.kitalulus.com/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja>
- Cruz, A. P. S. (2013). Landasan Teori Produktivitas Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karywan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2007, 14–49.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119–129.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20>
- Jeklin, A., Bustamante Fariás, Ó., Saludables, P., Para, E., Menores, P. D. E., Violencia, V. D. E., Desde, I., Enfoque, E. L., En, C., Que, T., Obtener, P., Maestra, G. D. E., & Desarrollo, E. N. (2019). Pengertian Produktivvitas. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Lim, F. (2017). *Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan Apartemen Villa Panbil PT. WIK Far East Batam)*. 17. <http://repository.uib.ac.id/875/>
- Nugroho, A. (2015). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT SIANTAR PUTRA MANDIRI. *Nhk技研*, 151, 10–17.
- Pamuji. (2008). Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya (Studi Kasus). *Tugas Akhir*, 1–86.
- ST Albani Musyafa. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152. <https://core.ac.uk/download/pdf/327110949.pdf>
- Wiradinata, G. (2016). Pengukuran Dan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel XYZ Pontianak. *Universitas Tanjungpura*, 27–30.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>