

# **Analisis Kebijaksanaan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pemberian Motivasi Pada Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa Di Kotabaru**

**M Haidir, Manajemen, 61201, Ekonomi, UNISKA, NPM15310843, m.haidir2507@gmail.com,**

**Syahrani, Manajemen, 61201, Ekonomi, UNISKA, NIDN1125097401,**

**Lamsah, Manajemen, 61201, Ekonomi, UNISKA, NIDN068805034**

## **ABSTRAK**

Dalam Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa Kabupaten Kotabaru ini ternyata ada beberapa permasalahan yang relatif berat yaitu terjadi penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebab masalah ini secara langsung berpengaruh terhadap dinamika dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir bentuk penurunan produktivitas kerja yang jelas terlihat adalah kurangnya semangat kerja karyawan, tingginya angka absensi dan kemangkiran karyawan, menurunnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta menurunnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Dari daftar hadir /absensi karyawan terlihat bahwa cukup banyak karyawan tidak masuk kerja, malah ada beberapa kali karyawan masuk terlambat dan pulang sebelum waktunya. Kondisi seperti ini mengakibatkan produktivitas kerja perusahaan akan terhambat, karena tidak mampu memenuhi target produksi sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

Usaha peningkatan produktivitas kerja memang tidak bisa hanya dengan kerja keras, tetapi memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik. Selain itu juga diperlukan peningkatan investasi, riset pengembangan dan teknik-teknik manajemen yang lebih maju. Hal ini dapat dipahami, karena berbicara masalah produktivitas selalu berkaitan dengan sumber daya manusia yang kompleks permasalahannya dan tidak semua perusahaan mampu mengatasinya dengan baik. Untuk itu usaha meningkatkan produktivitas kerja ini tidak bisa hanya dari satu atau beberapa aspek saja, tetapi harus menyeluruh sesuai dengan besar kecilnya lingkup perusahaan

## **ABSTRACT**

In this Cap Sari Rasa Fresh Beverage Company, Kotabaru Regency, there were a number of relatively severe problems, namely a decline in employee work productivity, because these problems directly affected the company's dynamics and survival. In the last five years, the obvious reduction in work productivity was a lack of employee morale, high absenteeism and employee absenteeism, a decrease in the quality and quantity of employee work and a decreased sense of responsibility for the work carried out.

From the attendance list / employee attendance, it appears that quite a number of employees do not go to work, instead there are several times the employee enters late and goes home prematurely. Conditions like this result in the work productivity of the company will be hampered, because it is not able to meet production targets in accordance with the time set.

Efforts to increase work productivity can not only be done by hard work, but need better equipment and working methods. In addition, it also requires an increase in investment, development research and more advanced management techniques. This can be understood, because talking about productivity problems is always related to complex human resources problems and not all companies are able to handle them properly. For this reason, efforts to increase work productivity cannot only be from one or several aspects, but must be comprehensive in accordance with the size of the company

## **PENDAHULUAN**

Dalam kebijakan Pemerintah di bidang perekonomian yang diantaranya disebutkan bahwa Pengembangan dan pembinaan usaha nasional yang meliputi Usaha Kecil Menengah dan Koperasi, usaha negara dan usaha swasta diarahkan agar tumbuh menjadi kegiatan usaha yang mampu menjadi penggerak utama pembangunan ekonomi melalui pemerataan kegiatan pembangunan dan hasil-hasilnya, serta memperluas kesempatan usaha dan lapangan kerja menuju terwujudnya perekonomian nasional yang tangguh dan mandiri.

Di Kabupaten Kotabaru pada khususnya, terdapat banyak perusahaan swasta yang bergerak pada bidang produksi barang maupun jasa dimana peranannya besar sekali dalam menunjang pembangunan nasional dan pembangunan perekonomian daerah, baik dalam hal peningkatan devisa negara maupun perluasan lapangan kerja yang sekaligus langkah antisipasi terhadap tingginya angkatan kerja.

Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa Kotabaru merupakan salah satu perusahaan swasta yang berperan dalam perekonomian daerah yang mana di dalam perusahaan tersebut terdiri orang-orang yaitu karyawan perusahaan. Oleh karena karyawan perusahaan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut, sehingga motivasi kerja karyawan sangat penting diperhatikan.

## **ALAT DAN METODE**

Usaha peningkatan produktivitas kerja memang tidak bisa hanya dengan kerja keras, tetapi memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik. Selain itu juga diperlukan peningkatan investasi, riset pengembangan dan teknik-teknik manajemen yang lebih maju. Hal ini dapat dipahami, karena berbicara masalah produktivitas selalu berkaitan dengan sumber daya manusia yang kompleks permasalahannya dan tidak semua perusahaan mampu mengatasinya dengan baik. Untuk itu usaha meningkatkan efektivitas kerja ini tidak bisa hanya dari satu atau beberapa aspek saja, tetapi harus menyeluruh sesuai dengan besar kecilnya lingkup perusahaan. Namun yang terpenting dalam hal ini bagaimana pihak manajemen bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena permasalahan ini yang menjadi pemicu terjadinya penurunan efektivitas kerja.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah terlalu monotonnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Kurangnya kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan ternyata juga merupakan faktor penyebab terjadinya penurunan efektivitas kerja pada perusahaan minuman segar cap Sari Rasa ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Usaha peningkatan produktivitas kerja memang tidak bisa hanya dengan kerja keras, tetapi memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik. Selain itu juga diperlukan peningkatan investasi, riset pengembangan dan teknik-teknik manajemen yang lebih maju. Hal ini dapat dipahami, karena berbicara masalah produktivitas selalu berkaitan dengan sumber daya manusia yang kompleks permasalahannya dan tidak semua perusahaan mampu mengatasinya dengan baik. Untuk itu usaha meningkatkan produktivitas kerja ini tidak bisa hanya dari satu atau beberapa aspek saja, tetapi harus menyeluruh sesuai dengan besar kecilnya lingkup perusahaan. Namun yang terpenting dalam hal ini bagaimana pihak manajemen bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena permasalahan ini yang menjadi pemicu terjadinya penurunan produktivitas kerja.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah terlalu monotonnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Kurangnya kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan ternyata juga merupakan faktor penyebab terjadinya penurunan efektivitas kerja pada perusahaan minuman segar cap Sari Rasa ini.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, ada beberapa alternatif solusi yang perlu dilaksanakan manajemen agar efektivitas kerja pada perusahaan minuman segar cap Sari Rasa ini dapat meningkat, yaitu :

- 1) Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting dalam pelaksanaan kerja, karena keberhasilan suatu kegiatan di samping ditentukan oleh perencanaan yang tepat, kemampuan sumber dayanya juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan yang menjadi pelaksananya. Oleh sebab itu pihak manajemen harus berusaha bagaimanapun caranya agar disiplin kerja dapat diterapkan serta dipatuhi oleh semua karyawan. Untuk menanamkan nilai-nilai disiplin dalam lingkungan kerja memang relatif sulit, karena berbagai kendala yang tentunya akan dihadapi, namun satu hal yang perlu digarisbawahi bahwa efektif tidaknya penerapan disiplin tergantung kepada manajemen itu sendiri. Hal ini dapat dipahami karena manajemen khususnya Pimpinan/atasan adalah teladan bagi karyawan yang menjadi bawahannya, apabila Pimpinan/atasan dapat menerapkan disiplin secara baik maka akan memudahkan baginya untuk menerapkan hal yang sama kepada para bawahannya. Sebaliknya apabila Pimpinan tidak bisa melaksanakan disiplin secara baik maka akan sulit baginya untuk menerapkan kepada orang lain atau karyawan yang menjadi bawahannya. Karena itu titik pangkal keberhasilan penerapan disiplin kerja ini terletak pada pribadi Pimpinan yang menjadi panutan karyawan.

Penerapan disiplin di sini bukan berarti mengekang kebebasan karyawan, tetapi lebih bermakna mendidik agar karyawan dapat melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya secara baik sesuai dengan garis perencanaan yang sudah dibuat, sehingga pekerjaan dapat berhasil secara maksimal dalam waktu tertentu. Semakin meningkat disiplin karyawan, maka pelaksanaan tugas akan berhasil sebagaimana yang diharapkan.

Untuk mendisiplinkan karyawan pada Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa ini diaturlah peraturan intern atau tata urusan dalam, misalnya jam kerja kantor, tentang tata tertib berpakaian, tentang pengaturan parkir kendaraan, ataupun tentang tata cara penerimaan tamu. Pada umumnya jam kerja dikantor perusahaan mulai jam 08.00 dan selesai jam 16.00 atau 17.00 wita. Namun dalam prakteknya banyak karyawan yang datang setelah jam mulai dan banyak pula yang pulang sebelum jam selesai, atau tidak ada di tempat diantara jam datang dan jam pulang. Mereka yang terlambat kerja jika ditanya tentu akan memberikan alasan-alasan yang seringkali masuk akal, misalnya saja kendaraannya kempes, macet kendaraan dijalanan, adanya kecelakaan alur lintas yang kemudian menimbulkan kemacetan, ada tetangga yang meninggal ataupun anak sakit, dan alasan alasan lainnya.

Selain perilaku tidak disiplin karyawan dalam pelanggaran jam kerja terdapat pula pelanggaran lain yang dapat berupa malas bekerja, atau melakukan “*slow down*” atau menghambat pekerjaan dengan cara menahan pekerjaan/menyembunyikan pekerjaan, memperpanjang mata rantai pekerjaan atau bahkan menghilangkan berkas-berkas pekerjaan.

Pekerjaan yang paling memerlukan waktu dan upaya ekstra keras dalam bidang personalia adalah menangani disiplin karyawan sebagai salah satu faktor produksi. Karyawan berbeda sifatnya dengan mesin. Jika mesin dapat disetel kapan harus mulai bekerja dan kapan harus selesai, maka karyawan tidaklah demikian keadaanya. Berbeda dengan mesin yang selalu lancar jika dipelihara dengan baik, maka masalah-masalah seringkali muncul dalam menangani manusia, apakah terlalu keras atau terlalu lunak. Dalam menegakkan disiplin tetap ada permasalahan. Jika mesin dihidupkan akan bekerja dan tidak mengeluh, akan tetapi jika manusia diminta bekerja akan ada keluhan-keluhan atau pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Untuk meminimalisir pelanggaran-pelanggaran tersebut dibuat dan ditegakkan peraturan disiplin pegawai.

## 2) Memberikan Kesempatan Menambah Wawasan

Pada umumnya setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda, begitu pula halnya dengan kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan baik melalui jalur pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya karena hal ini justru akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Pelaksanaan tugas akan lebih berdaya dan berhasil guna bila dikerjakan oleh karyawan yang memiliki wawasan atau keterampilan dibidangnya.

Mendorong inovasi karyawan harus dimulai dari keinginan Anda menambahkan angin bagi balon mereka, sehingga dengan caranya masing-masing mereka akan memperbesar balon tersebut. Berikut dikutip dari [about.com](http://about.com) bagaimana cara Anda mendorong budaya inovasi karyawan.

## 3) Menempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Dalam menempatkan karyawan pada suatu tugas dan tanggungjawab yang tepat, maka prinsip “*the right man in the right place*” harus diterapkan. Oleh sebab itu pelaksanaan mutasi seharusnya selalu dilaksanakan, karena dari hasil pengamatan manajemen terhadap kemampuan masing-masing dapat dijadikan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Menempatkan

karyawan pada posisi yang tepat dalam pengertian tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya memang terkadang sulit penerapannya, karena terkadang faktor intern lebih dominan. Misalnya karyawan yang memiliki pergaulan yang luas dan komunikasi yang baik bisa ditempatkan pada bagian promosi.

## KESIMPULAN

Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa Kabupaten Kotabaru adalah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang pembuatan minuman segar.

Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa Kabupaten Kotabaru ini pada mulanya mengalami perkembangan yang cukup pesat, namun sejak tahun 2016 dan 2017 secara umum mengalami penurunan produksi yang disebabkan oleh menurunnya motivasi karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Minuman Segar Cap Sari Rasa adalah menurunnya motivasi kerja karyawan, sehingga keadaan ini sangat berpengaruh terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.

Bentuk penurunan motivasi kerja yang dapat terlihat selama kurun waktu beberapa tahun terakhir adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, tingginya tingkat absensi dan kemangkiran karyawan selama melaksanakan tugas dan menurunnya kualitas kerja, menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga hal ini sangat mengganggu kelangsungan pekerjaan.

Manajemen perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja dan melakukan absensi dan kemangkiran dan kalau perlu pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Manajemen perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang kondusif agar gairah dan disiplin kerja karyawan makin meningkat serta upah karyawan harus dinaikkan sesuai dengan kerja dan kebutuhannya.

Perlu diadakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga muncul gairah kerja yang baru.

Guna menghindari terjadinya kebosanan karyawan dalam melaksanakan tugas, maka manajemen perusahaan perlu melakukan mutasi sesuai dengan bidang keahlian karyawan untuk menambah pengalaman dan wawasan.

Untuk mengatasi kebosanan dalam melaksanakan rutinitas sehari-hari sekali-kali Pimpinan perusahaan mengajak karyawan sekeluarga untuk mengadakan rekreasi ke sarang tiung, kolam renang, dan obyek wisata lainnya atau, sehingga para karyawan dapat mengatasi kebosanan dengan menikmati pemandangan yang indah dan akan kembali melaksanakan tugas sehari-hari dengan pikiran yang segar.

Penggunaan teknologi tepat guna dalam berproduksi dengan standard nasional, sehingga waktu yang diperlukan dalam produksi lebih cepat dan tepat.

## REFERENSI

Alex S, Nitiseminto 2001, *Manajemen Personalia*. Edisi III Penerbit Ghalia Indonesia .

Bambang Kussriyanto 2002, *Meningkatkan Mutu layanan Karyawan*, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Edilius, SE 2002, *Pengantar Ekonomi Perusahaan* penerbit Rineka Cipta.

Gaol Jimmy, L 2001, *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.

Handoko, T, Hani 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian 2005, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2004 *Manajemen Personalia* Edisi ketiga, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.