

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERIAN MOTIVASI PADA PERUSAHAAN MINUMAN SEGAR LIMUN CAP CITRA DI KABUPATEN KOTABARU

Fatimah

NPM : 15.31.0811

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 1). Untuk mengetahui upaya motivasi yang diberikan oleh Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra Kotabaru Kabupaten Kotabaru dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja karyawannya, 2). Menentukan langkah motivasi yang tepat untuk diterapkan manajemen dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra Kotabaru Kabupaten Kotabaru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan.

Hasil Penelitian menunjukkan : bahwa terjadi penurunan terhadap efektivitas kerja karyawan, sebab masalah ini secara langsung berpengaruh terhadap dinamika dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci : Analisis, Produktivitas, Motivasi

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.

Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra Kotabaru 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.

Usaha peningkatan produktivitas kerja memang tidak bisa hanya dengan kerja keras, tetapi memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik.

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 Limun Cap Citra ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam setiap perusahaan kinerja karyawan sangat diharapkan harus lebih profesional dan maksimal dalam bekerja. Karena kalau terjadi penurunan terhadap efektivitas kerja akan berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Dalam Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra Kabupaten Kotabaru ini ternyata ada beberapa permasalahan yang relatif berat yaitu terjadi penurunan terhadap efektivitas kerja karyawan, sebabkan :

1. Kurangnya Semangat Kerja Karyawan

Penurunan semangat kerja karyawan mulai terasa sejak terjadinya krisis ekonomi, di mana dampak krisis tersebut tidak saja mengganggu dinamika perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kehidupan karyawan sendiri. Hal ini bisa dipahami karena harga kebutuhan hidup yang melambung tinggi membuat karyawan tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga secara layak dan kenyataan inilah yang menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan.

2. Tingginya angka absensi dan kemangkiran karyawan

Terjadinya penurunan terhadap semangat dan gairah kerja karyawan dapat dilihat dari makin meningkatnya angka absensi dan kemangkiran karyawan. Semakin tinggi angka karyawan yang meninggalkan tempat tugas atau tidak hadir dengan berbagai macam alasan maupun pelaksanaan tugas tidak sesuai rencana berarti efektivitas kerja karyawan sudah menunjukkan indikasi penurunan.

3. Menurunnya kualitas hasil pekerjaan

Terjadinya penurunan kualitas hasil pekerjaan ini sangat berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan, karena apabila perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dipesan oleh pemesan tidak sesuai dengan kualitas yang dikehendaki oleh pemesan apalagi penyelesaian nya tidak tepat waktu, maka pelanggan cenderung akan beralih ke tempat lain yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan dengan waktu yang sesuai dengan kesepakatan.

4. Menurunnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan

Menurunnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan karyawan ini juga terlihat pada seringnya karyawan tidak masuk kerja. .

Dari hasil data yang diperoleh dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 data menunjukkan secara umum terjadi penurunan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. Jumlah Produksi
Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra Kotabaru
Tahun 2016 - 2019
(dalam botol)

Tahun	Volume Produksi
2016	16.420
2017	16.220
2018	15.860
2019	15.720

Sumber : data primer, 2020

Data di atas menunjukkan adanya penurunan produksi tiap tahunnya, terlebih tahun 2017 dan 2018. Faktor yang menyebabkan berkurangnya produksi perusahaan ini oleh karena menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga berakibat pada menurunnya produksi perusahaan

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 Limun Cap Citra ini.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, ada beberapa alternatif solusi yang perlu dilaksanakan manajemen agar efektivitas kerja pada perusahaan minuman segar Limun Cap Citra 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.

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.

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.

Berikanlah kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-idenya siapa tahu ide tersebut sesuai dengan tuntutan manajemen dan dapat diterapkan dalam pengambilan kebijakan di perusahaan ini. Misalnya ide tentang pemasaran produk, saluran distribusi, dan lain-lain.

- (1). Berikan waktu kepada mereka untuk berinovasi
- (2). Dorong karyawan Anda untuk bergaul dengan orang lain
- (3). Biasakan menggunakan ungkapan positif
- (4). Tetapkan ekspektasi yang realistis agar inovasi tercapai
- (5). Jadikan kegagalan sebagai pembelajaran
- (6). Berikan wewenang kepada karyawan Anda
- (7). Berikan Pelatihan
- (8). Tanyakan sesuatu yang dapat mendorong inovasi

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.

PENUTUP

Permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan Minuman Segar Limun Cap Citra 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 ditarjun 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

- A. W. Widjaya, (2000). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta, Rajawali Press.
- Clelland MC, David (2001). *Memacu Masyarakat Berprestasi*, Jakarta, Intermedia.
- Fikri Jahrie A dan Hariyoto S (2000). *Human Resources Management (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, AIMI. Jakarta.
- Flippo , Edwin B (2002). *Manajemen Personalia*, (Edisi VI) Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gery Dessler (2004). *Management Sumber Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Dadi Kayana Abadi.
- Nitisemito, S (2000). *Menimbulkan Semangat dan kegairahan Kerja Karyawan*, Seri Perusahaan Praktis.
- Rustandi, (2003). *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*, ARMIKO.

- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- S.P. Hasibuan, (2000). *Managemen Sumber Manusia*, Edisi Revasi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robin (2000). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Thoha, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.