

***Analysis of Health Service Queues at BP Umum Puskesmas X Using Promodel Simulation***

Tombak Gapura Bhagya, Antari Nurayban Gitardiana, Dini Yulianti, Ida Bagus Indria Swarnandhika  
80–89

***Utilization of Sludge from Textile Wastewater Treatment Plants as Raw Material for Iron Coagulant***

Galu Murdikaningrum, Kenny Kencanawati, Bagus R Ramdhani, Rizal Ramdani  
90–103

***The Effect of Binder FS-462 and Sky Binder 235 on Color Fastness Resistance in 100% Polyester Printing with Pigment Dyes***

Luciana, Winni Oktaviani  
104–110

***Comparative Analysis of Four Time Series Models in an Effort to Determine The Optimal Forecasting Results***

R. Kiki Abdul Muluk, Anggit Suryopratomo  
111–122

***Employee Productivity Analysis in the Production Department at PT. "X"***

Alam Avrianto, Irfan Rizki Gumilar  
123–129

***The Effect of Solid Content Percentage and Concentration of Dispersing Agent (Anionic-Nonionic) on Quality of Polyester Dyed Fabric with Disperse by High Temperature/Pressure Method***

Maulana Fahrizal Abdan, Maya Komalasari, Rendy Ardyansyah  
130–140

***The Opportunities of Green Intellectual Capital for Industrial Sustainability: A Systematic Review***

Indriana Damaianti  
141–153

***Determination of Production Targets on Sewing for the Front Body of H&M Pijamas Jogger Pants***

Afriani Kusumadewi, Filly Pravitasari, Feny Nurherawati  
154–162

***Analysis of pH Changes in Cassava Fermentation Process Exposed to ELF Magnetic Fields Intensity  $100\mu T$ ,  $200\mu T$  dan  $300\mu T$***

Siti Magfirah, Trapsilo Prihandono, Sudarti  
163–170

***The Effectiveness of Moringa Oleifera in Purifying Pegasius SP Pond Wastewater***

Tri Mulyani, Astri Sri Astuti  
171–178

## Employee Productivity Analysis in the Production Department at PT. "X"

### Analisis Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. "X"

Alam Avrianto<sup>1</sup>; Irfan Rizki Gumilar<sup>2</sup>

1) Universitas Garut Jl. Samarang No. 52A Hampor Tarogong Garut 44151

[alam.avrianto@uniga.ac.id](mailto:alam.avrianto@uniga.ac.id)

2) Universitas Garut Jl. Samarang No. 52A Hampor Tarogong Garut 44151

[irfanrizki@uniga.ac.id](mailto:irfanrizki@uniga.ac.id)

**Abstract:** *Productivity is an important aspect because it will affect the sustainability of an organization/company, as well as PT. X. Based on the results of data collection, it is seen that there is a decrease in production productivity as indicated by the amount of production that is below the target. The purpose of this research is to analyze the causes of the decline in productivity. This study uses quantitative and descriptive methods in measuring the dimensions of employee productivity where the research data used is population data which is all employees in the production department. Based on the results of the study, information was obtained that the lowest total score was in the punctuality dimension with an average of 129.5 and the quantity dimension of work on the ability to exceed the target set where the total score was 129. The total score was included in the poor category while for other dimensions has a total score above that value with good and very good categories. The decrease in productivity is due to the poor attitude and behavior of employees at work. This is indicated by the presence of other movements in addition to the core movement in making products such as using a mobile phone, chatting, etc. at work. Although the majority of the dimensions can be said to be good, but with the lack of good attitudes and behavior of employees, it has a very large influence on the productivity of the company.*

**Keywords:** *productivity, employee productivity, company productivity*

**Abstrak:** Produktivitas merupakan salah satu aspek penting karena akan mempengaruhi terhadap keberlangsungan dari suatu organisasi/perusahaan, begitu pula pada PT. X. Berdasarkan hasil pengumpulan data, terlihat adanya penurunan produktivitas produksi ditunjukkan melalui jumlah produksi yang berada dibawah targetnya. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis penyebab turunnya produktivitas tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif dalam mengukur dimensi produktivitas karyawan dimana data penelitian yang digunakan adalah data populasi yang merupakan seluruh karyawan pada bagian produksi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa total skor terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 129,5 serta dimensi kuantitas kerja pada kemampuan melampaui target yang ditetapkan dimana total skornya adalah 129. Nilai total skor tersebut termasuk kategori kurang baik sedangkan untuk dimensi lainnya memiliki total skor diatas nilai tersebut dengan kategori baik dan sangat baik. Penurunan produktivitas diakibatkan masih kurang baiknya sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya gerakan-gerakan lain yang dilakukan selain gerakan inti dalam membuat produk seperti menggunakan *Hand Phone*, mengobrol dsb pada saat bekerja. Meskipun secara mayoritas dimensi dapat dikatakan baik tetapi dengan masih kurang baiknya sikap dan perilaku karyawan memberikan pengaruh yang sangat besar pada produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: produktivitas, produktivitas karyawan, produktivitas perusahaan

DOI: <http://dx.doi.org/10.37577/sainteks.v%vi%i.446>

Received: 07, 2022. Accepted: 08, 2022

Published: 09, 2022

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas merupakan salah satu faktor penting bagi maju dan mundurnya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan suatu usaha yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu tugas dengan cara yang handal dengan memanfaatkan fasilitas dan sistem yang tersedia (Fahmi, 2016). Semakin meningkatnya suatu produktivitas akan menyebabkan semakin besar pula tugas yang terselesaikan sehingga dapat memberikan pemasukan yang lebih baik bagi perusahaan. Keterkaitan tenaga kerja manusia terhadap perkembangan produktivitas sangatlah kuat mengingat tenaga kerja manusia merupakan faktor penggerak dari perusahaan. Untuk dapat menciptakan produktivitas yang baik maka diperlukan tenaga kerja manusia (karyawan) yang handal pula.

Salah satu bentuk keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan adalah jumlah output yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan meliputi kegiatan yang efektif dengan memanfaatkan bahan secara efisien (Sinungan, 2013). Produktivitas kerja karyawan disini berarti hasil kerja yang diperoleh karyawan dari pemanfaatan bahan yang di sediakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Hal ini didukung dengan pendapat (J., 2014) yang menegaskan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran karyawan di dalam organisasi dalam persatuan waktunya. Pendapat lain menyatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara output dan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dengan menggunakan teknik pengerjaan yang baik (Hasibuan, 2016). Artinya, produktivitas kerja karyawan adalah hasil dari sebuah proses input menjadi output dengan menggunakan teknik dan teknologi yang baik sehingga menjadikan output sebagai hasil yang maksimal. Perbaikan terhadap hasil yang diperoleh hari ini guna mendapat hasil yang lebih baik dari hari kemarin dapat disebut dengan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sutrisno E. (2011) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sikap seseorang yang melakukan perbaikan terhadap apa yang sudah dilakukan. Makna dari pengertian tersebut adalah suatu keinginan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari lebih baik daripada hari kemarin. Sementara Marwansyah (2016) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dimaknai sebagai hasil nyata sebuah produk yang dihasilkan oleh karyawan terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Artinya terdapat kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah produk. Semakin banyak produk yang dihasilkan dengan waktu yang terbilang singkat maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya yang tinggi. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, serta kemampuan (Yusuf, 2015).

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri logam dan karet yang berdiri pada tahun 1985, kemudian berkembang menjadi sebuah CV lalu menjadi PT. X. Produk yang dihasilkannya adalah produk yang berkaitan dengan bahan dasar karet diantaranya adalah karpet kabin.

Dalam memproduksi karpet kabin jenis welcome, perusahaan membagi jam kerja karyawan menjadi 2 shift yaitu shift siang yang terdiri dari empat kelompok dimana setiap kelompoknya terdiri atas lima sampai enam orang anggota dan shift malam terdiri tiga kelompok dimana setiap kelompoknya memiliki anggota sebanyak lima orang. Berikut gambar salah satu produk PT. X yaitu Karpet Kabin jenis Welcome:





**Gambar 1. Produk Karpet Kabin Jenis Welcome**

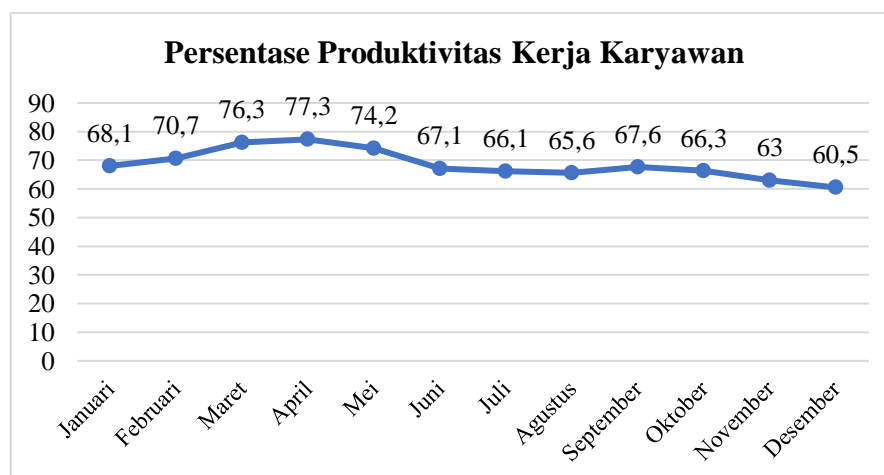
Adapun tingkat produksi selama tahun 2020 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah Produksi Karpet Kabin Jenis Welcome**

Tahun 2020	Jumlah Produksi	Target Produksi
Januari	13.400	13.200
Februari	13.900	13.200
Maret	15.000	13.200
April	15.200	13.200
Mei	14.600	13.200
Juni	13.200	13.200
Juli	13.000	13.200
Agustus	12.900	13.200
September	13.300	13.200
Oktober	13.040	13.200
November	12.400	13.200
Desember	11.900	13.200

*Sumber : Manajer Produksi PT. X*

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa tingkat produksi dari bulan Mei dan bulan-bulan selanjutnya terus mengalami penurunan hingga mencapai posisi dibawah target produksi. Banyak faktor yang dapat menyebabkan turunnya tingkat produksi. Berdasarkan penelitian awal diketahui bahwa tenaga kerja manusia merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi tingkat produksi tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat persentasi produktivitas karyawan selama tahun 2020 pada tabel berikut:



Gambar 2. Persentase Produktivitas Kerja Karyawan

Pada setiap harinya, karyawan bekerja selama 7 jam kerja dengan output target produksi sebanyak 275 buah karpet welcome. Dari gambar 2 diatas terlihat bahwa persentase produktivitas karyawan terus mengalami penurunan semenjak bulan Mei dan terus menurun pada setiap bulan berikutnya walaupun ada sedikit peningkatan di bulan September. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai "Evaluasi Produktivitas Pegawai Bagian Produksi di PT. X".

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang didapatkan akan diolah serta metode deskriptif untuk menggambarkan bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. X. Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) dimensi yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, semangat kerja, disiplin kerja. Pengumpulan informasi mengenai produktivitas kerja karyawan dilakukan melalui penyebaran kuisisioner serta wawancara. Pertanyaan kuisisioner penelitian dirancang berdasarkan variabel produktivitas kinerja karyawan (Dharma, 2013) dengan menggunakan skala interval dimana dibagi menjadi 6 (enam) bagian: Bagian I, II, III, IV, V, dan VI. Tabel 2 memberikan ringkasan singkat dari informasi yang dikumpulkan di setiap bagian kuesioner.

Tabel 2. Ringkasan Bagian-Bagian Kuesioner

Bagian	Keterangan
I	Gambaran umum tentang profil demografi responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.
II	Mengukur kualitas pekerjaan dari karyawan.
III	Mengukur kuantitas pekerjaan dari karyawan.
IV	Mengukur ketepatan waktu dari karyawan.
V	Mengukur semangat kerja dari karyawan.
VI	Mengukur disiplin kerja dari karyawan.

Kuisisioner diberikan kepada karyawan produksi dimana jumlah responden yang terlibat adalah seluruh jumlah populasinya yaitu 38 responden. Jawaban responden diklasifikasikan ke dalam kriteria penilaian yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian tersebut ditetapkan dengan cara menentukan rentang skala yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Kriteria Penilaian

Skor	Keterangan
36 – 68	Sangat Tidak Baik
69 – 99	Tidak Baik

100 – 130	Kurang Baik
131 – 161	Baik
162 – 192	Sangat Baik

Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Pada PT. X**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin :		
1. Laki – Laki	36	95%
2. Perempuan	2	5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>
Usia :		
1. 17 – 23 Tahun	14	37%
2. 24 – 30 Tahun	8	21%
3. 31 – 37 Tahun	6	16%
4. 38 – 44 Tahun	7	18%
5. 45 – 52 Tahun	3	8%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja :		
1. < 1 Tahun	20	53%
2. 1 – 5 Tahun	10	26%
3. 5 – 10 Tahun	6	16%
4. > 10 Tahun	2	5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rentang usia pada tabel 4 terlihat bahwa usia pegawai berada pada rentang usia yang sangat produktif (20 – 40 tahun) dimana mayoritas pekerja adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki kendala fisik untuk bekerja dengan baik meskipun ada beberapa pegawai berusia lebih dari 40 tahun yang memiliki kemungkinan penurunan kemampuan fisik (Priyono dan Yasin, 2016). Walaupun harapan besar untuk mendongkrak produktivitas telah diusahakan dengan adanya pegawai rentang usia remaja serta ditunjang sebagian besarnya adalah laki-laki tetapi hingga saat ini masih tetap belum memberikan hasil yang sesuai harapan yaitu tercapainya target produksi yang konsisten pada setiap bulannya. Hal tersebut dapat diakibatkan karena kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang mayoritas pengalamannya masih di bawah 1 tahun bekerja. Tetapi mengingat proses pembuatan produk yang menggunakan mesin dan dilakukan secara berulang-ulang, maka pembelajaran serta pengetahuan pegawai akan proses produksi dapat dipelajari tanpa membutuhkan waktu yang lama.

Adapun tanggapan responden kepada dimensi penelitian dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini.

**TABEL 5. REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**

DIMENSI	PERTANYAAN	TOTAL SKOR	KETERANGAN
KUALITAS KERJA	Kualitas pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	165	Sangat baik
	Selalu bekerja dengan teliti untuk menghindari kegagalan	171	Sangat baik

DIMENSI	PERTANYAAN	TOTAL SKOR	KETERANGAN
Rata-rata		168	Sangat baik
KUANTITAS KERJA	Kemampuan menyelesaikan target sesuai waktunya	153	Baik
	Kemampuan melampaui target yang ditetapkan	129	Kurang Baik
Rata-rata		141	Baik
KETEPATAN WAKTU	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	129	Kurang Baik
	Dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	130	Kurang Baik
Rata-rata		129,5	Kurang Baik
SEMANGAT KERJA	Saling membantu antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	166	Sangat baik
	Mampu membangun hubungan yang baik antar sesama rekan kerja	170	Sangat baik
	Tidak pernah bolos kerja	166	Sangat baik
Rata-rata		167,333333	Sangat baik
DISIPLIN KERJA	Kehadiran yang selalu tepat waktu	164	Sangat baik
Rata-rata		164	Sangat baik

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Pada tabel 5 terlihat bahwa sebagian besar dimensi memiliki kategori sangat baik dimana hanya 1 dimensi yang berkategori kurang baik yaitu dimensi ketepatan waktu serta 1 dimensi berkategori baik yaitu dimensi kuantitas kerja. Meskipun memiliki rata-rata baik, tetapi dimensi kuantitas kerja memiliki kategori kurang baik pada kemampuan pegawai dalam melampaui targetnya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, maka dapat terlihat bahwa:

#### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pegawai yang bekerja dalam unit produksi memiliki pengetahuan yang cukup mengenai produk yang dibuatnya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pelatihan dan bimbingan bagi pegawai baru yang akan bekerja sehingga memberikan pengetahuan kepada pegawai yang belum paham menjadi memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan produksi.

#### 2. Keterampilan (*skills*)

Pengetahuan pekerja dalam memahami pekerjaannya dapat dilihat diantaranya berdasarkan pada lamanya bekerja. Jika dilihat pada tabel 2 maka terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki lama bekerja dibawah 1 tahun. Jika melihat proses pembuatan produknya, maka keahlian dalam memproses dapat dipelajari dan dipahami dengan cepat. Sehingga dapat dikatakan pegawai produksi memiliki pengalaman yang baik meskipun lama bekerja masih di bawah 1 tahun.

#### 3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sikap dan perilaku pegawai akan mempengaruhi terhadap produktivitas dimana hal ini ditunjukkan jika ada sikap dan perilaku diluar aktivitas produksi yang muncul. Adanya sikap yang menganggap mudah segala sesuatunya sehingga memunculkan perilaku berupa aktivitas diluar kegiatan produksi menyebabkan jumlah produksi yang tidak tercapai.

#### 4. Kemampuan (*abilities*)

Berdasarkan karakteristik yang telah dipaparkan pada poin sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan pegawai produksi telah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya berdasarkan pemaparan diatas.

### **SIMPULAN**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dalam penerimaan pekerjaan yang dikerjakan serta tingkat motivasi pekerja (Asri, 2011). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa total skor terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 129,5 serta dimensi kuantitas kerja pada kemampuan melampaui target yang ditetapkan dimana total skornya adalah 129. Nilai total skor tersebut termasuk kategori kurang baik sedangkan untuk dimensi lainnya memiliki total skor diatas nilai tersebut dengan kategori baik dan sangat baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan, dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik yang ditunjukkan dengan usia pegawai yang sebagian besarnya berada pada rentang usia sangat produktif.
2. Kepribadian dan minat kerja, pegawai memiliki kepribadian dan minat kerja yang baik dimana ditunjukkan dengan adanya kerjasama serta hubungan yang baik antar sesama pegawai dan rendahnya tingkat ketidakhadiran dalam bekerja.
3. Kejelasan dalam penerimaan pekerjaan yang dikerjakan, hampir tidak adanya permasalahan mengenai kualitas produk menunjukkan bahwa perintah yang diberikan atasan dapat dipahami dengan baik oleh pegawai.
4. Tingkat motivasi pekerja, motivasi yang timbul pada pegawai adalah motivasi kedisiplinan dalam waktu bekerja. Hal ini masih dirasakan kurang karena masih kurangnya motivasi pegawai dalam mencapai target produksi yang diharapkan perusahaan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan dapat melakukan beberapa cara. Pertama, adanya skema pengawasan yang lebih baik terhadap aktivitas yang dilakukan pegawai selama bekerja. Kedua, adanya komunikasi yang baik dimana pimpinan dapat memberikan contoh bagaimana menjalankan tanggungjawab pada pekerjaannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bhagya, TG. (2021). Analisis Faktor Kualitas Produk Yang Menentukan Kepuasan Konsumen. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 3(1), 41-49.
- Dharma, A. (2013). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas : apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). ANALISIS FAKTOR USIA, GAJI DAN BEBAN TANGGUNGAN TERHADAP PRODUKSI HOME INDUSTRI SEPATU DI SIDOARJO (STUDI KASUS DI KECAMATAN KRIAN). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 95-120.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.



