

## Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reski Laifasto

<sup>1</sup>Nurleli Ramli, <sup>2</sup>Ahmad Abbas, <sup>3</sup>Achdian Anggreny Bangsawan

<sup>1</sup>IAIN Parepare

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene

<sup>3</sup>Universitas Muslim Indonesia

Email Korespondensi: [nurleliramli@iainpare.ac.id](mailto:nurleliramli@iainpare.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja PT. Reski Laifasto. Sampel penelitian terdiri dari 74 karyawan PT. Reski Laifasto di Makassar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berada pada kategori tinggi yang mengungkapkan bahwa karyawan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan pada enam indikator yang terdiri dari hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, kemampuan, dan efisiensi.

**Kata kunci:** Karyawan, Pekerjaan, Produktivitas

**Abstract.** This research aims at measuring the level of productivity in the workplace of PT. Reski Laifasto. Research sample consisted of 74 employees of PT Reski Laifasto at Makassar. Data analysis used in this research was descriptive statistics. The result of this research showed that work productivity is in high category disclosing that employees have been productive in completing the job on six indicators consisting of outcomes, spirit at work, self-improvement, quality, capability, and efficiency.

**Keywords:** Employee, Job, Productivity

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemanfaatan dan pengelolaan manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia adalah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi

lainnya. Manullang (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen.

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam mencapai produktivitas kerja karyawan harus mampu meningkatkan cara kerjanya dengan asumsi bahwa hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin sehingga ada kemauan dan keinginan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan keinginan untuk mau dan terus belajar dalam memahami pekerjaannya.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) bahwa produktivitas per capita adalah besarnya produksi yang dihasilkan per jiwa, per satu jam kerja (*productivity per man hour*).

Produktivitas kerja karyawan akan tercapai ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, seperti halnya teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins (2002), bahwa untuk memotivasi karyawan dalam pekerjaan maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti halnya pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Penempatan karyawan harus didasarkan pada prinsip *the right man in the right place* sebab apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan tempatnya, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya diberi tanggung jawab, dipercaya atau diakui dan mampu untuk melaksanakan pekerjaan karena memiliki keahlian dan telah menunjukkan hasil kerja yang baik pada pekerjaan yang sebelumnya sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan luwes dan kreatif serta mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang baru dengan lebih baik.

Memenuhi harapan dan memberikan keadilan kepada karyawan dalam perusahaan harus diaplikasikan melalui penempatan karyawan yang tepat, dimana penempatan karyawan ini berdasarkan beberapa faktor-faktor penentu dalam memberikan suatu posisi atau jabatan kepada karyawan. Apabila penempatan yang sesuai dengan keinginan karyawan telah terwujud dan merasakan kepuasan kerja, maka hal itu akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, dengan suatu indikator yang mencakup kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Produktivitas diri adalah bentuk cerminan diri untuk hidup lebih bermakna (Abbas, 2020), hidup dalam menjalani rutinitas pekerjaan yang diimbangi. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dilihat dari banyaknya hasil kerja yang mampu diberikan oleh karyawan kepada

perusahaan akan tetapi proses dari hasil kerja itu juga merupakan suatu penilaian dalam menentukan produktivitas karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009), bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Sunyoto (2013) juga mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan Sutrisno (2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Pengembangan diri karyawan merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan. Efisiensi tidak harus dinilai dengan cara membatasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tujuan perusahaan, tetapi yang harus dinilai sejauh mana pekerjaan tersebut dapat menjadi efektif dengan memperhatikan alokasi sumber daya manusia yang ada. Pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas kinerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan. Kinerja manajemen tidak efektif dengan kompleksitas tugas dalam struktur organisasi (Purnamasari, dkk., 2020). Lebih lanjut, produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan cara efektif dan efisien dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien hanya akan terwujud ketika karyawan memiliki kemampuan dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Reski Laifasto di Makassar secara statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini sangat berkontribusi praktis terhadap perusahaan

dalam mendapatkan informasi mengenai keadaan karyawan dalam bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di PT. Reski Laifasto Cabang Makassar dan responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. Reski Laifasto Cabang Makassar.

PT. Reski Laifasto bergerak di bidang Distributor Farmasi dengan sejumlah merek-merek besar seperti Sido Muncul, Johnson & Johnson, Marketama, Softex Indonesia, Henson Farma, PIM, Perfetti, Kinocare, Perfetti, Combiphar, Darya Varia, Merck, Kimia Farma, Transfarma dsb.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang karyawan. Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan cara yang efektif dan efisien dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan. Adapun indikator pada produktivitas adalah sebagai berikut.

- a. Hasil yang dicapai merupakan kemauan karyawan dalam bekerja untuk terus berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal
- b. Semangat kerja merupakan keinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang harus lebih baik dari hari kemarin berdasarkan penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja dan pimpinan perusahaan
- c. Pengembangan diri merupakan kemampuan kerja untuk menghadapi tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi
- d. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
- e. Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- f. Efisiensi merupakan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dengan menggunakan sumber daya yang ada di suatu organisasi

Instrument utama dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang memuat

tentang pertanyaan dan atau pernyataan dan pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pilihan jawaban dalam daftar pertanyaan dan atau pernyataan menggunakan skala likert dengan tujuan hasil perolehan jawaban responden dapat menggambarkan tinggi atau rendahnya hubungan ketiga variabel. Adapun bobot acuan pemberian nilai skor terhadap jawaban responden terdiri dari yang sangat tinggi sampai sangat rendah dengan bobot skor masing-masing yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-Ragu (R) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu teknik analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan persentase angka penempatan karyawan, kepuasan kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan PT Reski Laifasto Makassar dalam bentuk persentase frekuensi.

Analisis pengkategorisasian persentase didasarkan pada skor 86% - 100% dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik, 71% - 85% dikategorikan tinggi atau baik, 56% - 70% dikategorikan cukup tinggi atau cukup baik, 40% - 55% dikategorikan kurang tinggi atau kurang baik, dan kurang dari 40% dikategorikan sangat rendah atau sangat tidak baik.

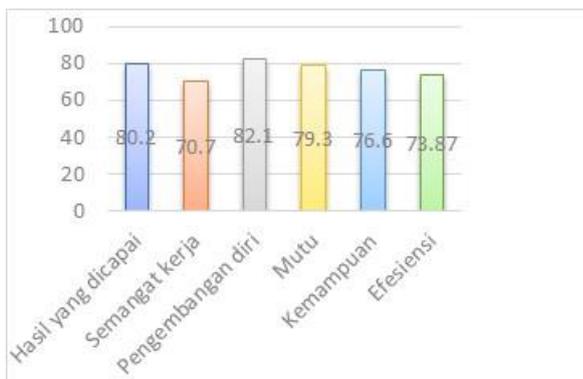
### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan**

Deskripsi produktivitas kerja karyawan mencakup enam indikator yaitu: hasil yang dicapai (A), semangat kerja (B), pengembangan diri (C), mutu (D), kemampuan (E), dan efisiensi (F). Pengukuran terhadap item – item setiap indikator dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan rentang 1-5.

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan**

Indikator	Aktual			%	Tingkat
	Min	Maks	Rerata		
	66	84	72,73	76,56	Tinggi
A	12	20	16,04	80,20	Tinggi
B	10	18	14,14	70,70	Tinggi
C	5	10	8,21	82,10	Tinggi
D	5	10	7,93	79,30	Tinggi
E	12	19	15,32	76,60	Tinggi
F	8	15	11,08	73,87	Tinggi



**Gambar 1. Diagram Analisis Statistik Deskriptif**

**Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan PT Reski Laifasto Cabang Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase 80,20. Tingginya produktivitas kerja karyawan dikarenakan adanya keinginan karyawan untuk terus mau mempelajari mengenai pekerjaan mereka meskipun mereka baru mendapatkan pekerjaan yang dihadapinya akan tetapi karena sikap saling keterbukaan karyawan dalam memberikan penjelasan terkait dengan pekerjaan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu karyawan untuk bisa memahami pekerjaan dan memberikan motivasi bagi mereka untuk tetap meningkatkan kemampuan kerjanya dan indikator pengembangan diri yang memiliki pengaruh paling dominan dilakukan oleh karyawan dalam memperbaiki produktivitas kerjanya dengan persentase 82,10 akan tetapi indikator semangat kerja yang ternyata persentasenya lebih rendah dari indikator lainnya hal ini disebabkan karena ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerjanya dan adanya

karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja serta ketidak sesuaian antara ilmu pendidikan terakhir karyawan dengan jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reski Laifasto**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Reski Laifasto Cabang Makassar berada pada kategori tinggi. Produktivitas kerja karyawan menjadi penyemangat kerja bagi karyawan untuk mau belajar dan memahami pekerjaannya dengan cara bertanya kepada karyawan yang lebih senior dan yang memahami alur kerja pekerjaan ketika mengalami kesulitan meskipun tidak tersedianya media pelatihan secara formal yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Keadaan seperti ini membuat karyawan produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang rutinitas saja.

Alur kerja juga menjadi suatu penentu produktif atau tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan namun hasil observasi menunjukkan bahwa masih ada sistem penyelesaian pekerjaan pada bagian tertentu yang masih berbelit – belit yang sebenarnya ketika sudah memanfaatkan sistem teknologi yang baik maka pekerjaan tersebut tidak lagi diperlukan dan hanya proses analisis kerja dari hasil kerja yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa belum tergunakannya salah satu sarana dan prasarana kerja dengan baik sebab ada ketidakmampuan perusahaan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Reski Laifasto Cabang Makassar berada pada kategori tinggi dalam enam indikator yaitu: hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, kemampuan, dan efisiensi bahwa adanya semangat kerja dari karyawan yang akan berdampak pada keinginan untuk terus lebih baik dari sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **SARAN**

Pihak perusahaan untuk bisa memperhatikan kerjasama antara kelompok kerja dan kondisi lingkungan kerja, serta keadilan dalam pengupahan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan lebih baik. Peningkatan sarana dan prasarana kerja juga perlu dilakukan agar karyawan lebih produktif dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Ahmad. (2020). *Produktivitas Diri, Jadikan Pekerjaan Lebih Bermakna*. In: *Berjuang Melawan Corona*. Litera, Yogyakarta, pp. 34-43. ISBN 978-613-7864-12-7.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Purnamasari, R., Abbas, A., & Firana, Y. (2020). Analyzing The Company's Work Environment Within the Task Complexity. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 230-236.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Manju
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana