ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR FAKFAK

Fransiska Weripang [1], Ridha[2], Yahya Nazhi Irianto[3]
[123]Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafiiyah Fakfak

Abstact

The purpose of this study is to analyze the strategy to increase employee work productivity at PT. Fajar Fakfak. The research method used in this study uses a descriptive qualitative research method approach. With the number of informants as many as 30 employees of PT. Fajar Fakfak. To measure the variable of the strategy to increase employee work productivity at PT. Fajar Fakfak, the researcher used 4 indicators, namely Providing a Good Work Environment, Providing Education and Training, Providing Motivation and Conducting Supervision. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and interviews. The data analysis techniques used were Data Reduction, Data Presentation and Drawing Conclusions or Verification. The conclusion of this study is that overall PT. Fajar Fakfak has implemented several positive practices in creating a good work environment, providing relevant education and training, providing motivation to employees, and providing clear direction regarding tasks and responsibilities. However, there are several areas that need to be improved related to more regular and consistent supervision to increase accountability and reduce the risk of errors or discrepancies. By making these improvements, PT. Fajar Fakfak can continue to improve work quality, employee satisfaction, and the overall success of the company. So the result of this research is that the Employee Work Productivity Improvement Strategy at PT. Fajar Fakfak has been running quite well.

Pendahuluan

Dalam proses administrasi di suatu organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari proses tersebut, baik proses seara manual ataupun menggunakan produk-produk teknologi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, maka posisinya menjadi aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Proses tidak akan berjalan dan menghasilkan suatu hal yang baik jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak baik.

Sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah di gantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi dikarenaka bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoprasikannya (Citra Indah Zuana, 2014).

Sumberdaya manusia di suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap adalah k. aryawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam

pekerjaan tersebut.

Karyawan tidak tetap adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Karyawn ini memperoleh imbalan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja. Karyawan tidak tetap meliputi juga orang pribadi yang melakukan pekerjaan baik yang bekerja pada perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan di berikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Karyawan tidak tetap ini juga dibayarkan berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang di hasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang di minta oleh pemberi kerja.

Penjelasan tentang sumberdaya manusia di suatu organisasi menjelaskan pentingnya melakukan pengelolaan yang benar atas sumber daya manusianya atau yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2014:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, pengertian ini sejalan dengan pendapat Bintoro dan Daryanto (2017:15), Bohlander dan Snell (2010:4). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenanga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pepimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi dan memutuskan hubungan kerja untuk mencapai tujuan. Bohlander dan Snell (2010:4) menambahkan definisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan membuat pekerjaan kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengindentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Indrastuti (2020:2) manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi yaitu staffing, penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan yang efektif, hubungan pegawai, keamanan dan kesehatan, personnel research. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2010) mengatakan produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim didalam organisasi tersebut. Produktivitas menjadi penting yang selalu ingin di tingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efesiensi kerja karyawan. Gaol (2014:686) menambahkan bahwa produktivitas merupakan prestasi karyawan dilingkungan kerjanya. Ibriati Kartika Alimuddin (2012) mengatakan bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dari definisi ini jelas sekali bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerja nya, dari sisi lain merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sebagaimana yang dikatakan oleh Khazamah (2021).

Menurut Umar dalam Salinding (2011) produktivitas memilki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu serta efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas karyawan penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan Hanaysha (2016). Seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok akan lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada

kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus di dukung oleh pelatihan kerja yang tinggi (Ruauw dkk., 2015).

Indikator produktifitas karyawan menurut Edy Sutrisno (2017) kemampuan untuk melaksanakan tugas, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang ditunjukkan dengan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, pengembangan diri, kuantitas kerja yang melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, efisiensi, kualitas kerja yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dan ketepatan waktu. Edy Sutrisno (2017) menambahkan bahwa cara mengukur produktivitas dapat dengan tiga cara yaitu membandingkan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, membandingkan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi seksi dan proses) dengan lainnya, dan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan targetnya.

Menurut Sedarmayanti (2016:29) manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dapat meningkatkan pendapat (income) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan(daya) untuk membeli barang atau jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari. Manfaat berikutnya adalah meningkatkan hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu. Produktifitas juga dapat meningkatkan motivasi dan keinginan berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja karyawan membutuhkan strategi yang dapat mengembangkan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, mulai dari pembuatan, penerapan sampai dengan evaluasi. Pembuataan strategi, meliputi pengembaangan misi dan tujuan jangka panjang perusahaan, pengidentifikasiaan peluan dan ancaman dari luar perusahaan serta kekuatan dan kelemahan dari dalam perusaahaan, pengembangan alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diterapkan oleh perusahaan. Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran operasional tahunan perusahaan, kebijakan organisasi, pemotivasian anggota danpengalokasian sumber daya agar strategi yang telah diterapkan dapat diimplementasikan dengan sebaik mungkin. Evaluasi kontrol strategi, mencakup usaha-usaha untuk memonitor seluruh hasil pembuatan dan penerapan strategi dalam perusahaan, termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan serta mengambil langkah langkah perbaikan jika diperlukan nantinya.

Rachmat (2014:16) mengatakan bahwa strategi yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas berupa pemberian lingkungan kerja yang baik, yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan karyawan agar karyawan merasa nyaman dan optimis dalam bekerja. Strategi yang bisa diberikan berikutnya adalah dengan memberikan pelatihan yang mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan.

Rachmat, (2014:16) juga mengatakan bahwa strategi berikutnya adalah dengan memberikan motivasi baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik mendorong karyawan berperilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual maupun kelompok. Motivasi ekstrinsik misalnya pemberian motivasi material (uang dan barang), non material (pujian, kesempatan promosi dan lain-lain) semi material (piagam penghargaan). Strategi berikutnya adalah melakukan pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen, strategi ini perlu dilakukan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya dapat segera diketahui dan di pantau.

PT. Fajar Fakfak merupakan Perusahaan Kontraktor yang mengerjakan proyek pembangunan fisik seperti bangunan, jalan, dll, proyek pengadaan barang/jasa, yang berlokasi di Jalan Izak Telussa, Kelurahan Fakfak Selatan, Distrik Fakfak, Kabupaten Fakfak. Untuk mengembangkan perusahaan, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh PT. Fajar Fakfak dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memfasilitasi karyawannya untuk mengikuti pelatihan (*training*) yang diadakan oleh pihak luar seperti penggunaan mesin

Bomak, Traktor, Eksavator dan penggunaan alat berat lainnya. Serta pemberian penghargaan (*reward*) dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, atau bahkan kenaikan jabatan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan beberapa strategi, seperti melalui pendidikan & pelatihan, keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan sikap yang baik dalam bekerja kepada setiap karyawan saat melakukan pekerjaan. Strategi tersebut diharapkan mampu menambah bekal kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada PT. Fajar Fakfak.

Dari hasil pengamatan awal, peneliti melihat bahwa Strategi yang di gunakan belum berjalan dengan baik yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Fakfak menurun. Masih ada karyawan yang jarang masuk kantor atau tidak datang ke lokasi proyek dan menunda-nunda pekerjaan, yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga akan tetapi ditunda pekerjaannya. Kurangnya komunikasi antara pimpinan perusahaan dan karyawan terkait aspirasi, keluhan atau hambatan yang terjadi di dalam operasional perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Strategi Peningkatan produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Fajar Fakfak. Hal ini diperlukan agar dapat diperoleh masukan masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang melakukan penelitian yang serupa adalah penelitian Desi Handayani (2019), Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, dan wawancara. Obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) ada tiga dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan yaitu: dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi yang efektif. dengan adanya pelatihan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik.

Penelitian terdahulu berikutnya adalah penelitian Muhammad Khoirul Faka (2021), yang berjudul Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menerapkan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode IPA (importance performance analysis) dengan pendekatan Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non random sampling dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dengan alat ukur dispersi yaitu range kelas. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan PT. San Esha Arthamas Bandar Lampung secara keseluruhan efektif dalam bekerja dengan faktor pendukung tertinggi adalah sikap.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Fajar Fakfak. Indikator Strategi peningkatan kerja yang digunakan terdiri dari memberikan lingkungan kerja yang baik, memberikan pendidikan pelatihan, memberikan motivasi, dan melakukan

pengawasan dengan harapan hasil dari penelitian ini yaitu meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Fajar Fakfak

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara terhadap informan yang berjumlah 30 orang mulai dari pimpinan, bendahara, supervisor, sampai dengan karyawan lapangan. Data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen yang diperoleh dari perusahaan PT. Fajar Fakfak.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik Purposive sampling, yaitu memilih sampel yang memenuhi kriteria. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melakukan observasi dengan cara mengamati secara langsung fakta-fakta perilaku karyawan dan proses kerja. Tehnik pengumpulan data berikutnya adalah dengan kuisioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada informan untuk dijawab. Untuk melengkapi data yang diperoleh maka dilakukan Wawancara kepada informan terutama ketika melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga digunakan ketika ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan 3 cara yaitu Reduksi data yaitu suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir tersusun. Dalam proses ini data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dengan seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Tehnik analisa berikutnya adalah penyajian data degan mengumpulkan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui data yang disajikan, maka dapat dilihat dan difahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.

Tahapan terakhir dari analisa data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data. Maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Analisa Data dan Pembahasan

1. Gambaran umum perusahaan

PT. Fajar Fakfak merupakan perusahaan kontraktor yang mengerjakan proyek pembangunan fisik seperti bagunan, jalan, dll, proyek pengadaan barang/jasa,dan menjual bahan bangunan yang berlokasi di Jalan Izak Telussa, Keluruhan Fakfak Selatan, Distrik Fakfak, Kabupaten Fakfak. Visi perusahaan adalah menjadi mitra/patner dalam pembangunan yang handal bagi customers menuju terbentuknya sebuah perusahaan yang sehat yang berstandar nasional. Misi perusahaan adalah meningkatkan nilai yang tinggi bagi pemegang saham, memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk dengan pelayanan berkualitas inovatif, memberikan lingukangan kerja yang aman dan nyaman, meningkatkan kesejahtraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan, menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja.

Dalam struktur organisasi di PT Fajar Fakfak terdapat direktur, direktur tehnis, bagian keuangan, bagian operasional. Fungsi direktur dalam perusahaan ini adalah memimpin Meeting rutin, mengorganisasi visi dan misi perusahaan, menyususun strategi bisnis sesuai dengan kebijakan perusahaan, menunjuk pimpinan divisi dan mengawasi kinerjanya. Direktur teknis PT. Fajar memiliki tugas memimpin perjalananya suatu operasional perusahaan, mengontrol perekrutan karyawan baru serta mengontrol evaluasi kecocokan penerimaan, memberikan pelatihan kepada setiap karyawan baru, melaporkan pengembangan perusahaan dalam hal proses dan pengerjaan produksi, memberikan pelatihan kepada berbagai depardtemen perusahaan terkait serta merencanakan rencana alur produksi, mengantisispasi masalah dan membuat p e rencanaan, melakukan pengamatan terhadap proyek, melakukan penilaian serta evaluasi dalam hasil dan perkembangan dalam suatu proyek. Bagian keuangan bertugas untuk mengatur arus uang perusahaan, menyusun rencana anggaran perusahaan, mengurus surat berharga milik perusahaan, mengurus pembayaran hutang perusahaan, menyusun kebijakan terkait anggaran perusahaan. Bagian operasional bertugas untuk **m**embuat anggaran untuk proyek, membuat laporan, memeriksa setiap proses, merancang kebijakan baru, menyelesaikan analisis data, melacak inventaris, merekrut staf baru. Manajer proyek PT. Fajar memiliki tugas untuk membuat rencana proyek, mengalokasikan pekerjaan kepada tim, melakukan kalkulasi anggaranmemonitor pekerjaan proyek berdasarkan blueprint, membuat laporan untuk stakeholder. Staf/karyawan PT.fajar memiliki tugas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan perusahaan demi kelangsunganperusahaan, bertanggung jawab pada hasil produksi, menciptakan ketenangan kerja diperusahaan

2. Hasil Penelitian

Informan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan identifikasi informan menurut jenis kelamin ,usia,dan tingkat pendidikan dapat dilihat di tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Informan Menurut Jenis Kelamin, Usia,

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	**Jenis Kelamin**	30	100
	Laki-laki		
	Perempuan	0	0
2	**Usia**		
	23-29 Tahun	26	86,67
	30-38 Tahun	4	13,33
3	**Pendidikan**		
	S-1	1	3,34
	SMA	28	93,32
	SMP	1	3,34

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel satu diketahui bahwa informan yang menjawab semuanya laki-laki karena sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Usia informan yang paling besar adalah 23 sampai dengan 39 tahun. Pendidikan informan paling banyak adalah SMA.

Jawaban informan diperoleh dari hasil kuesioner terkait indikator meliputi sangat setuju (SS) , setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju)TS), sangat tidak setuju (STS). Dari keseluruhan jawaban informan yang ditunjukkan di tabel 2 diketahui bahwa semua menyatakan cukup setuju sampai dengan sangat setuju, kecuali pertanyaan tentang inisiatif dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang muncul tidaks setuju sebanyak 13,33%. Hal ini berarti masih ada informan yang menganggap belum adanya inisiatif dan

partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pertanyaan berikutnya yaitu pertanyaan tentang pemantauan secara teratur menunjukkan nilai 90% di tidak setuju yang berarti bahwa di PT Fajar Fakfak belum pemantauan dalam hal pekerjaan karyawan.

Tabel 2. Persentase Jawaban informan

No	Pilihan Jawaban	SS	S	CS	TS	STS
1	lingkugan kerja yang nyaman dan bersih.	16,67	53,3	30	0	0
2	kebijakan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja	46,67	53,3	0	0	0
3	fasilitas yang memadai untuk mendukun produktivitas kerja para karyawan	100	0	0	0	0
4	pelatihan yang relevan dengan pekerjaan	0	6,67	93,3	0	0
5	kesepakatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan	100	0	0	0	0
6	kesempatan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan dan ketrampilan yang mereka peroleh melalui pendidikan dan pelatihan	3,33	20	76,67	0	0
7	penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan	10	90	0	0	0
8	insentif atau bonus yang memotifasi karyawan untuk mencapai target kerja	70	26,67	3,33	0	0
9	inisiatif dan berpartisipasi dalam pengambilan pengambilan keputusan	0	86,67	0	13,33	0
10	arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab	10	90	0	0	0
11	pemantauan secara teratur terhadap kinerja karyawan	0	3,33	6,67	90	0
12	pengawasan yang dilakukan oleh atasan dapat membantu dalam mencegah kesalahan atau ketidak sesuian dalam pekerjaan	100	0	0	0	0

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Hasil jawaban kuisioner ini selanjutnya dilakukan konfirmasi melalui wawancara untuk mengetahui fakta dilapangan. Wawancara dilakukan dengan saudara Raudger Bahamba (38 Tahun) selaku Operasional Pada PT. Fajar Fakfak. Hasil wawancara yang pertama adalah tentang fasilitas yang memadai untuk mendukung produktivitas kerja para karyawan dan Jawaban informan setelah melalui tahap reduksi adalah sebagai berikut:

"Karena alat atau kendaraan sudah disiapkan oleh perusahaan untuk kebutuhan karyawan"

Berdasarkan hasil jawaban informan diatas, dapat dikatakan bahwa PT. Fajar Fakfak telah berhasil memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan. Karyawan merasa nyaman dan puas dengan kondisi lingkungan kerja, kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, serta fasilitas yang disediakan perusahaan. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas karyawan. Dampak positifnya yaitu Karyawan yang merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih cenderung lebih termotivasi dan produktif. Mereka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja akan mengurangi risiko kecelakaan dan cedera kerja. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman bagi karyawan dan mengurangi absensi akibat cedera atau penyakit terkait kerja. Penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung produktivitas kerja akan

membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Fasilitas yang baik seperti peralatan yang modern, teknologi yang mutakhir, atau ruang kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas karyawan dan mengurangi stres.

Hasil wawancara selanjutnya adalah dengan informan Mardin Woredma (25 Tahun) mengenai apakah PT. Fajar Fakfak memeberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan anda? maka diperoleh jawaban sebagai berikut:

"karena kami masing-masing karyawan ingin memiliki pengalaman kerja tersebut"

Berdasarkan hasil jawaban diatas, maka dapat dikatakan bahwa PT. Fajar Fakfak telah berhasil memberikan pendidikan dan pelatihan yang baik kepada karyawan. Adapun pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak luar seperti penggunaan mesin Bomak, Traktor, Eksavator dan penggunaan alat berat lainnya. Perusahaan telah memberikan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan, memberikan kesempatan pengembangan keterampilan dan pengetahuan, serta mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara karyawan. Ini berkontribusi positif terhadap pertumbuhan dan pengembangan karyawan serta peningkatan kualitas kerja di perusahaan. Hal tersebut memiliki dampak positif yaitu perusahaan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, perusahaan memperlihatkan komitmen terhadap pengembangan karir karyawan. Ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kualifikasi mereka dan mencapai pertumbuhan karir yang lebih baik. Para karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan baru yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan berbagi pengetahuan dapat menciptakan iklim kerja yang positif. Karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Selanjutnya adalah hasil wawancara dengan informan Brian Patiran (28 Tahun) ketika ditanya mengenai PT. Fajar Fakfak mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan? Maka diperoleh jawaban seperti berikut:

"karena ada dialog atau dengar pendapat dari pimpinan dan kami selaku karyawan"

Berdasarkan hasil jawaban informan diatas, maka dapat dikatakan bahwa PT. Fajar Fakfak telah berhasil memberikan motivasi kepada karyawan dengan berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atau pengakuan, memberikan insentif atau bonus. Adapun penghargaan yang diberikan berupa kenaikan gaji, bonus, dan kenaikan jabatan. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun dampak positifnya yaitu dengan memiliki motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka akan bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berinovasi untuk mencapai tujuan kerja dan memenuhi harapan perusahaan. Akibatnya, kinerja dan produktivitas karyawan meningkat, yang dapat berdampak positif pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu motivasi yang efektif kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan akan merasa dihargai, diakui, dan didukung dalam mencapai kesuksesan serta dengan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan, perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru, solusi inovatif, dan peningkatan proses kerja. Karyawan yang merasa didukung dan memiliki otonomi dalam membuat keputusan cenderung lebih berani untuk mengambil risiko dan berpikir kreatif, yang dapat membawa perubahan yang positif.

Hasil wawancara selanjutnya dengan informan Alfais (26 Tahun) ketika di tanya mengenai apakah PT. Fajar Fakfak memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung

jawab anda? maka di peroleh jawaban sebagai berikut :

"Karena sebelum kami bekerja para karyawan kumpul untuk mendengar arahan Pengawas akan tetapi PT. Fajar Fakfak tidak melakukan pengawasan secara teratur"

Berdasarkan hasil jawaban informan di atas ,maka dapat di katakan bahwa PT. Fajar Fakfak telah memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab kepada karyawan. Adapun yang memberikan arahan yaitu Direktur PT. Fajar Fakfak dan Mandor Perusahaan. Namun, ada kelemahan dalam melakukan pemantauan yang teratur terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, informan menyoroti pentingnya pengawasan dalam mencegah kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan. Hal tersebut memiliki dampak positif yaitu pihak PT. Fajar Fakfak dalam memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dapat membantu mereka memahami harapan perusahaan dan memfokuskan usaha mereka. Ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang peran mereka dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Melalui pengawasan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan konsisten, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, kepercayaan, dan reputasi perusahaan. Namun dampak negatifnya terkait kurangnya pengawasan teratur adalah Ketidakteraturan dalam pemantauan kinerja karyawan dapat mengakibatkan ketidakefektifan pengawasan. Jika tidak ada pemantauan yang konsisten, karyawan mungkin merasa kurang terarah dan tidak mendapatkan umpan balik yang tepat waktu. Ini dapat menghambat potensi karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta meningkatkan resiko kesalahan atau penurunan kinerja dan Kurangnya pengawasan yang teratur dapat mengurangi tingkat akuntabilitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Tanpa pemantauan yang memadai, karyawan mungkin merasa kurang terikat pada tanggung jawab mereka, yang dapat menghambat kinerja dan mengurangi efisiensi. Analisis ini mengindikasikan bahwa PT. Fajar Fakfak perlu meningkatkan upaya dalam melakukan pengawasan yang teratur dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang efektif dapat membantu memastikan kualitas kerja yang konsisten, meningkatkan akuntabilitas, dan mencegah terjadinya kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Fajar telah memberikan lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih. Menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja, serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung produktivitas para karyawan.
2. PT. Fajar telah memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan.

   Perusahaan telah memberikan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan, memberikan keselamatan, membangun keterampilan dan pengetahuan serta mendorong kolaborasi dan berbagai pengetahuan diantara karyawan.
3. PT. Fajar telah memberikan motivasi yang baik kepada karyawan.

   Perusahaan telah memberikan penghargaan atau pengakuan, memberikan insentif atau bonus, dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif.
4. PT. Fajar sudah baik dalam memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan PT. Fajar Fakfak dapat membantu dalam mencegah kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan. Namun PT. Fajar belum melakukan pemantauan secara teratur terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan analisis sebelumnya, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT. Fajar Fakfak:

1. Menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan bersih dengan memperhatikan kebersihan dan selalu melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan pengembangan lingkungan kerja untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan karyawan.
2. Menyediakan pelatihan lanjutan dan kesempatan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan industri dan teknologi.
3. Mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif dalam proyek atau tugas tertentu
4. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui pemantauan yang lebih teratur dan konsisten.

Daftar Pustaka

Bintoro dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Bohlander dan Snell, 2010, Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Citra Indah Zuana, 2014, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 1 Januari 2014.

David, 2011, Strategic Management Manajemen Strategi Konsep,. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Desi Handayani, 2019, Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), Universitas Muhammadiyah Makassar

Edy Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana

Gaol, 2014, A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya. Manusia. PT. Grasindo : Jakarta.

Hasibuan, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi. Aksara.

_____, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

Ibriati Kartika Alimuddin. 2012, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada. PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Makassar

Khazamah, Marni Is, 2021, Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa

Moleong, 2000, Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya Muhammad

Khoirul Faka, 2021, Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

San Esha Arthamas Bandar Lampung, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

Notoatmodjo, 2012, Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta. Rachmat, 2014, Manajemen Strategik. Bandung : Pustaka Setia

Ruauw dkk., 2015, Analisis Keuangan (Studi. Kasus di Industri Pengolahan Cokelat Bumdes "Mototompiaan" Desa.

Salinding, 2011, Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Skripsi.

Sanjaya, 2011, Model-model Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara. Sholihin, 2012, Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabet

_____, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

_____, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

_____, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet

_____, 2018, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta

Sutabri, 2005, Sistem Informasi Manajemen, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Tahir, 2011, Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar