

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Usaha Dagang Putri Tunggol Kudus

1. Sejarah Berdirinya Putri Tunggol Kudus

Sejarah perjalanan usaha dagang Putri Tunggol didapatkan dari wawancara langsung tidak terstruktur bersama pendiri sekaligus pemilik perusahaan yaitu beliau Bapak Muhyidin, yang akrab disapa pak Muhyi. Beliau terlahir di Ciarnis Jawa Barat, sekarang beliau bertempat tinggal dan membangun usaha di Desa Jati Kulon, kecamatan Jati, Kabupaten Kudus. Dibawah ini merupakan perjalanan panjang Putri Tunggol hingga sekarang.¹

Putri Tunggol berdiri pada tahun 2000. Bapak Muhyidin membangun usahanya di kota Kudus. Beliau memilih kota Kudus karena disana merupakan kota kecil dengan banyak industri yang berhasil di Kudus. Hal tersebut dianggap berpotensi karena wilayah Jawa Tengah terkenal menyukai makanan ringan seperti krupuk yang memiliki berbagai rasa untuk camilan di waktu luang. Modal awal yang digunakan Bapak Muhyidin berkisar 50 juta .

Pada saat awal merintis, Modal yang digunakan bapak Muhyidin berkisar 50 juta. Putri Tunggol merupakan perusahaan yang belum besar karena hanya memiliki 5 karyawan packing dan 5 sales pada awalnya. Bapak Muhyidin mengatakan bahwa usaha awal mereka hanya krupuk yang punya dua jenis rasa.

Waktupun terus berlalu sampai di tahun 2009, perusahaan tersebut sudah berkembang. Dikatakan berkembang dikarenakan Putri Tunggol mulai menjual makanan ringan dengan berbagai macam rasa dan varian yaitu berbagai jenis makroni dan krupuk. Berkat usaha dan kegigihan bapak Muhyidin Putri Tunggol semakin berkembang tahun hingga tahun. Pada tahun 2009 akhirnya beliau membuka lowongan kerja dilingkungan sekitar

¹ Wawancara dengan pak Muhyidin selaku pemilik usaha dagang putri tunggal kudus, tanggal 22 April 2018

beliau tinggal dan disana beliau memanfaatkan sumber daya manusiadan yang banyak diserap adalah golongan ibu-ibu rumah tangga yang banyak menghabiskan waktu dirumah tanpa menghasilkan uang. Beliau memberikan kesempatan untuk ibi-ibu yang ingin membantu perekonomian keluarga dan bisa membantu kebutuhan rumah tangga mereka. Pak Muhyi berkeyakinan bahwa ibu-ibu rumah tangga memiliki keterampilan dan keuletan kerja yang baik. Mulai dari situlah beliau memiliki karyawan packing sampai 20 orang dan sales kurang lebih 20 orang. Terdapat kurang lebih 50 orang karyawan yang terhitung dan yang hingga saat ini bekerja di UD. Putri Tunggal.

Sebagai lokasi penelitian yang peneliti pilih untuk diteliti, UD. Putri Tunggal Kudus memiliki banyak sekali konsumen dan pelanggan dari berbagai kota mulai Kudus, Jepara, Demak, dan Pati. Banyaknya konsumen dan pelanggan sampai-sampai stock yang ada selalu tidak memenuhi permintaan pasar. Selain itu, pak Muhyidin menegaskan bahwa UD. Putri Tunggal Kudus memiliki kinerja yang bagus namun kedisiplinan yang kurang ditegakkan sehingga banyak karyawan yang seenaknya sendiri. Padahal dalam penlikaian kinerja seorang karyawan kedisiplinan sangatlah menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan karena jika disiplin karyawan tinggi maka kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja sangatlah membantu meningkatnya produktivitas karyawan. Namun dibalik ketidakdisiplinan karyawan, pak Muhyidin selalu mengutamakan permintaan pelanggan dan selalu menyediakan kebutuhan sales melalui pengambilan stock dagangan dari rekan kerja beliau agar pelanggan tidak kecewa dan beralih ke produk lain.

UD. Puti Tunggal terletak di Belakang Bengkel Honda tepatnya di gang 5 depan warung soto Pak Denuh Kudus. Seiring berjalannya waktu, UD. Putri Tunggal Kudus melakukan perluasan lahan dapur agar produksi lebih nyaman dan ruang gerak pekerja lebih luas. Awalnya, UD. Putri Tunggal tersebut hanya memiliki setengah lahan untuk dapur penggorengan Krupuk dan Makroni. Hingga kini UD. Putri Tunggal Kudus memperluas

area dapur untuk dijadikan tempat penggorengan agar lebih mendapatkan banyak produk makanan ringan dalam sehari.

UD. Putri Tunggal merupakan usaha dagang yang berkembang di sektor makanan ringan. Dipilihnya bisnis ini tidak hanya mengikuti jejak saudara, namun dikarenakan makanan ringan atau jajanan camilan yang bisa dinikmati semua orang baik muda maupun tua dapat menemani waktu santai dan bisa dimakan bersama dengan hidangan yang lain, produk ini dipilih pak muhyi karena produk makanan ringan sangatlah mudah untuk diperdagangkan dan makan sederhana yang banyak digemari semua kalangan. Camilan yang diolah oleh bapak Muhyidin ini memiliki banyak varian rasa ada yang asin, gurih, pedas manis, pedas asin dan rasa gurih diberikan pedas saus.

Dibalik suksesnya berbisnis makanan ringan atau camilan sehari – hari ini tidaklah mudah melalui perjalanan panjang yang dilalui oleh bapak Muhyidin selaku pemilik usaha dagang Putri Tunggal awal mula ia mendirikan usaha makanan ringan ini berawal dari pengalamannya menjadi seorang penjual krupuk keliling dengan berjalan kaki di Bandung dan Jakarta. Melalui pengalaman berdagang beliau bertahun – tahun lamanya ikut orang ia belajar hari demi hari melalui pengamatannya waktu bekerja. Beliau selalu memperhatikan dan mengikuti apa yang ia ketahui di tempat kerjaterdahulu. Setelah ia menikah dengan ibu Engkur Kurniasih dan setelah dikaruniai dua orang putri ia bertekad dan memutuskan untuk memulai usaha sendiri dikota Kudus. Karena ia berfikir jika selalu bekerja dengan orang tidaklah cukup untuk menghidupi keluarganya. Alasan bapak Muhyidin memilih kota Kudus dikarenakan mengikuti jejak saudaranya yang sudah terlebih dahulu merantau dikota tersebut dan menuai kesuksesan, dengan berbekal pengalaman yang dimilikinya. Dikota Kudus beliau mengontrak sebuah rumah yang berukuran tidak terlalu besar dan mencari beberapa karyawan untuk membungkus krupuknya sedangkan bagian proses penggorengan krupuk dilakukan oleh bapak Muhyidin dengan istrinya dan memberikan merk makanan ringannya dengan Putri Tunggal.

Kisah singkat dibalik nama Putri Tunggol yang disematkan dimerk dagangnya itu diambil dari kisah istri beliau yang merupakan putri satu-satunya. Maka dari situlah merk dagang beliau diambil, jika di Jawa Tengah putri satu-satunya disebut sebagai Putri Tunggol begitu juga dengan Jawa Barat. Pria berusia 50 tahun ini punya keyakinan bahwa dengan usaha yang disokong doa niscaya usaha apapun akan menuai hasil memuaskan. Keyakinan bapak Muhyidin ini mengantarkan beliau menjadi seorang pengusaha kerupuk sukses dalam industri makanan ringan.

Ditegaskan oleh beliau Bapak Muhyidin bahwa aset yang dimiliki oleh bapak muhyidin yaitu mempunyai alat pengorengan krupuk yang setara dengan perusahaan menengah senilai Rp 10 juta per unit dan memiliki oven besar untuk mengeringkan krupuk senilai Rp 3 juta jadi tidak hanya mengandalkan sinar matahari. Merintis sebuah bisnis atau usaha dari awal hingga menghasilkan pundi-pundi rupiah membutuhkan kerja keras, tekad dan tidak mudah putus asa. Apapun usahanya jika dikelola dengan sungguh-sungguh akan menghasilkan keuntungan yang menjanjikan.²

2. Lokasi Penelitian

UD. Putri Tunggol Kudus terletak di Jl. Raya Agil Kusumadya, Gang 5 Jati Kulon, Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah kode pos 59346 Desa Jati Kulon Kudus RT.03/RW.03 kecamatan Jati Kabupaten Kudus usaha ini terletak dibelakang Bengkel Resmi Honda.

Sebelah Barat dari UD. Putri Tunggol yaitu Kecamatan Kaliwungu, Sebelah Timur berbatasan dengan kecamatan Mejubo, Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Undaan, Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kota.

Jarak lokasi perusahaan jika ditempuh dari pusat kota adalah sekitar 2,7 kilometer atau 8 menit. Jika seseorang mengendarai kendaraan bermotor roda dua atau roda empat, dia akan menempuh perjalanan selama kira-kira 8 menit. Perusahaan berada tepat di gang 5 belakang Zirang Honda

² Wawancara dengan Pak Muhyidin selaku pemilik Usaha Dagang Putri Tunggol Kudus, Tanggal 22 April 2018

Kudus atau SMK Wisudha Karya, Lokasi UD. Putri Tunggal Kudus cukup strategis, karena:

- a. Lokasinya mudah dijangkau oleh semua jenis sarana pribadi maupun transportasi umum karena terletak dekat dengan jalan Kudus-Demak.
- b. Berada di sekitar pemukiman padat penduduk dan cukup dekat dengan kota; dan
- c. Lingkungan aman dan mudah memperoleh fasilitas yang diperlukan seperti tempat ibadah, tempat makan, transportasi, Rumah sakit, sekolah dan Bank.

3. Struktur Organisasi

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan fungsi manajemen yang menggabungkan sumber daya manusia dan bahan melalui struktur formal dari tugas dan kewenangan. Hasil dari proses keorganisasian adalah organisasi (*organization*). Adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.³

Dalam sebuah keorganisasian, ada jabatan-jabatan yang terkait dengan kekuasaan. Kekuasaan adalah sebuah amanah. Kekuasaan ini merupakan peluang yang diberikan oleh Allah SWT untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Jika ada seseorang yang diangkat sebagai manajer atau pemimpin perusahaan, harus dipahami bahwa ia memegang sebuah amanah. Artinya, orang itu diberi amanah untuk memajukan perusahaan dan mensejahterakan masyarakat, baik masyarakat di perusahaan itu sendiri maupun di luar. Jadi, kekuasaan pada dasarnya menggiring pemiliknya untuk melakukan pelayanan, semakin tinggi kekuasaan seseorang, ia harus semakin meningkat pelayanannya kepada masyarakat.⁴

Untuk memperlancar kegiatan usaha dagang dalam proses pencapaian kinerja yang telah dispakati, maka perlu adanya pembagian

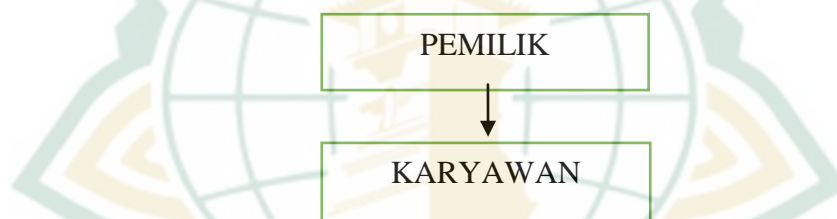
³ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 75

⁴ *Ibid.*, hal. 85

tugas yang jelas dengan waktu yang tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya pelaksanaan tugas yang tumpang tindih maupun ketidakjelasan wewenang dan tanggung jawab dari pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu terciptanya tim yang kompak saling membantu dan saling menunjang satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan sebagai upaya pencapaian suatu target.

Berikut ini merupakan bagan yang menggambarkan struktur organisasi UD. Putri tunggal Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Putri Tunggal Kudus



Keterangan

Pemilik : Muhyidin

Pengawas : Pipit Pitriyani

Admin : Engkur Kurniasih

Sales : Umam

Karyawan Packing : Jarmi dan orang terkait

Dari bagan tersebut, peneliti menyimpulkan di UD. Putri tunggal kudus terdapat beberapa posisi dan tugas berbeda yang dibebankan kepada masing – masing pemegang jabatan di UD. Putri Tunggal Kudus. Seperti yang dijelaskan oleh Marihot Tua Efendi bahwa di dalam sebuah perusahaan terdapat berbagai macam tugas yang berbeda-beda dan dilakukan oleh orang yang berbeda pula, dan tugas-tugas itu dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas – tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, dan memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan. Motivasi yang tinggi akan didapat dari para

pelaksana. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.⁵

Sesuai dengan teori diatas, penentuan dan penempatan sumber daya manusia harus sesuai dengan kemampuan masing-masing agar lebih mudah dalam hal pencapaian tujuan perusahaan. Di bawah ini telah dijelaskan masing-masing tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan UD. Putri tunggal kudus sesuai jabatan di perusahaan.

a. Pemilik

Pada Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, Pemilik perusahaan (*owner*) sekaligus berperan menjadi penanggung jawab dan yang berproduksi. Karena terdapat tumpang tindih tugas dan tanggung jawab yang dipegang oleh pemilik usaha, maka pemilik usaha akan membagi waktu untuk melakukan peninjauan atas hasil kerja karyawan. Untuk itu, pemilik memutuskan untuk melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya sebagai pengawas dibagian pengemasan dan sales. Secara umum, tugas penanggung jawab dan pemilik UD. Putri Tunggal kudus adalah :

- 1) Mengatur seluruh kegiatan perusahaan karena pemilik perusahaan memiliki wewenang penuh;
- 2) Melakukan produksi pengolahan krupuk untuk mempertahankan cita rasa yang selama ini menjadi ciri khas Putri tunggal; dan
- 3) Menentukan besarnya gaji karyawan.

b. Pengawas

Pengawas merupakan pengamat dari kegiatan UD. Putri Tunggal Kudus. Selain bertanggung jawab memberi arahan kepada karyawan di perusahaan, pengawas juga bekerja menatakan barang yang akan diperdagangkan oleh sales untuk dihitung berapa banyak barang yang

⁵Marihot Tua Efendi Hariandja, *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktivitas Kerja*, PT Grasindo, Jakarta, 2002, hal. 48

dibawa dan berapa yang harus dibayar. Secara umum, tugas pengawas antara lain :

- 1) Mengawasi kegiatan operasional di Usaha dagang Putri Tuggal Kudus;
- 2) Mengarahkan karyawan tentang kegiatan operasi di perusahaan; dan
- 3) Mengawasi sales yang membawa barang untuk dijual.

c. Sales

Sebagai pemasar atau pada perusahaan UD. Putri Tunggal kudus disebut sebagai *sales marketing*, seorang karyawan yang berada di posisi tersebut harus pandai untuk menyampaikan keunggulan produknya agar calon konsumen bersedia membeli untuk selanjutnya menjadi pelanggan.

Seperti yang dijelaskan Philip Kotler, bahwa tujuan pemasaran adalah untuk mengetahui dan memahami pelanggan sedemikian rupa sehingga produk atau jasa itu cocok dengan pelanggan. Idealnya, pemasaran hendaknya menghasilkan seorang pelanggan yang siap untuk membeli.⁶

Putri Tunggal Kudus memperkerjakan kurang lebih 15 *sales marketing* yang harus memiliki beberapa keahlian dalam dunia pemasaran guna meyakinkan calon konsumen akan produk yang ditawarkan. Tugas yang diberikan kepada *sales marketing* adalah :

- 1) Memasarkan produk ke calon konsumen
- 2) Melakukan survey ke warung – warung kelonting yang belum ada produk Putri Tunggal.
- 3) Memasok konsumen yang warung kelontongnya ramai
- 4) Melakukan pengembakian Krupuk dan makroni yang sudah tidak layak jual.

d. Pengemasan (*Packing*)

⁶Philip kotler, *Manajemen Pemasaran: Jilid 1*. PT INDEKS, Jakarta, 2004, hal. 9

Pengemasan atau *packing* di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus terdapat kurang lebih 20 orang wanita. Hal itu dikarenakan wanita dianggap lebih mampu dan terampil dalam bidang pengemasan produk.

Sering kali dijumpai, bahwa pekerja perempuan lebih produktif dibandingkan pekerja laki-laki. Selain itu, hasil kerja yang dilakukan pekerja perempuan juga lebih baik dari pekerja laki-laki, misalnya dalam hal ketelitian, keterampilan dan kerapian dalam bekerja. Pekerja perempuan secara umum lebih teliti, terampil dan lebih rapi dibanding pekerja laki-laki.⁷

Di UD. Putri Tunggal Kudus, tugas dari karyawan pengemasan atau packing adalah :

- 1) Mengemas krupuk kedalam kemasan kecil-kecil dan mengepack menjadi satu pack besar.
- 2) Menghitung hasil pengemasan masing – masing

e. Karyawan Produksi

Produksi penggorengan krupuk. Dibagian ini terdapat dua karyawan laki-laki yang didatangkan langsung dari Ciamis Jawa Barat. Didatangkan dari sana karena karyawan domisili asli Kudus tidak mampu menggoreng dalam suhu yang sangat panas. Tugas mereka antara lain ;

- 1) Membantu menggoreng pemilik usaha
- 2) Memberikan bumbu agar cita rasanya lebih enak
- 3) Merapikan hasil produksi untuk dilakukan pengemasan kepada karyawan pengemasan.

f. Admin

Admin atau karyawan administrasi di Putri tunggal Kudus adalah engkur kurniasih selaku istri pemilik usaha. Hal itu dikarenakan dianggap lebih mampu dipercaya dan teliti dalam bidang keuangan dan administrasi.

⁷Jimmy Joses Sembiring, *Bacaan wajib Setiap Karyawan: Hak dan Kewajiban Pekerja berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia. Jakarta, 2016, hal. 35

Di Putri Tunggul Kudus tugas dari administrasi secara umum adalah :

- 1) Menghitung seluruh uang hasil penjualan
- 2) Melayani pembelian diluar sales
- 3) Sebagai kasir dan yang memberikan gaji kepada karyawan

4. Tujuan Usaha

Visi : Menjadikan usaha krupuk makroni goreng ini unggul dalam bidang perdagangan makanan ringan

Misi :

- 1) Memberikan lapangan pekerjaan di wilayah Kudus dan sekitarnya.
- 2) Memberikan kualitas yang terbaik
- 3) Menciptakan inovasi rasa guna menarik pelanggan.

5. RuangLingkupProduk

Sama halnya dengan perusahaan dagang pada umumnya, Putri Tunggul kudus menjual berbagai macam jenis krupuk dari rasa pedas, asin, pedas manis, gurihguna memenuhi permintaan pasar. Jumlah produk yang dijual di Putri Tunggul Kudus ada berbagai jenis atau macam krupuk. Secara umum produk Putri Tunggul terdapat beberapa macam yaitu :

1) Makroni

Makroni merupakan salah satu pasta yang bentuknya elbow. Makroni biasanya diolah dengan saus krim atau dengan dimasak bersama sayur-sayuran segar. Makroni sendiri sebenarnya berasal dari italia yang merupakan jenis pasta kering dari tepung. Bentuknya sendiri diindonesia terkenal berbentuk pipa cekung, uliran dan kerang kecil. Di putri tunggal sendiri makroni menjadi produk makanan ringan unggulan yang diolah dengan rasa pedas dan rasa gurih, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

2) Jengkol

Krupuk jengkol bentuknya sama seperti krupuk lainnya bulat dan pinggirnya ada warna merah. Dinamakan krupuk jengkol karna rasanya yang diberi rasa jengkol dan bumbu pedas. Di putri tunggal sendiri krupuk jengkol diolah dengan rasa pedas, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

3) Manggar

Krupuk manggar adalah krupuk yang bentuknya seperti manggar atau putik bunga kelapa muda dan berwarna kuning. Di putri tunggal sendiri krupuk manggar diolah dengan rasa pedas, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

4) Cipir

Krupuk cipir adalah krupuk yang bentuknya sebesar jari. Diberi rasa asin atau gurih dan ada yang pedas. Di putri tunggal sendiri krupuk cipir diolah dengan rasa gurih, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

5) Tahu

Krupuk tahu merupakan krupuk yang bahan dasarnya merupakan tahu yang dikeringkan lalu diolah dan digoreng menjadi krupuk tahu. Bentuknya kotak-kotak kecil dan renyah. Di putri tunggal sendiri krupuk Tahu diolah dengan rasa pedas dan original, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

6) Sepat

Krupuk sepat merupakan krupuk yang bentuknya menyerupai ikan sepat yang pipih dan mulutnya kecil. Krupuk sepat di Putri Tunggal sendiri merupakan produk baru yang diproduksi oleh krupuk Putri Tunggal dengan rasa pedas, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

7) Cumi

Krupuk cumi berbentuk seperti silinder dan cita rasa cumi banyak disukai berbagai kalangan untuk camilan sehari-hari. Apalagi krupuk cumi mempunyai karakteristik renyah dan rasanya gurih. Di putri tunggal sendiri krupuk cumi diolah dengan rasa original gurih, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

8) Stik Bulat

Krupuk stik bulat berbentuk bulat dengan warna putih. Di putri tunggal sendiri krupuk stik bulat diolah dengan rasa pedas dan gurih, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

9) Stik Kotak

Krupuk stik bulat berbentuk bulat dengan warna putih. Di putri tunggal sendiri krupuk stik bulat diolah dengan rasa pedas dan gurih, menyediakan kemasan kecil seharga Rp 500,- dan per pack berisikan 20 bungkus seharga Rp 8000,-

Tabel 4.2

Daftar produk dan harga Putri Tunggal Kudus

Nama Produk	Rasa	Harga/Pcs 1Pcs	Harga/Pack 20 Pcs
Makroni	Pedas dan Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Jengkol	Pedas dan Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Manggar	Pedas Gurih	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Cipir	Pedas, asin dan Gurih	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Tahu	Pedas dan Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Sepat	Pedas dan Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Cumi	Pedas Manis Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Stik Bulat	Gurih	Rp 500,-	Rp 20.000,-

Stik	Pedas dan Asin	Rp 500,-	Rp 20.000,-
Kotak			

6. Saranadan Prasarana

Setiap perusahaan atau unit kerja membutuhkan saran dan prasarana untuk menunjang aktivitas pekerjaannya. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-IV*, kata “sarana” berarti (1) segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan; alat; media; (2) syarat, upaya, dan sebagainya”. Adapaun kata “prasarana”, masih dalam KBBI, terselenggaranya suatu proyek (usaha, pembangunan, proyek dan sebagainya).⁸

Tabel 4.3

Daftar Sarana dan Prasarana Putri Tunggal kudos

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Penggorengan	2 unit	Baik
2.	Panggang Krupuk	1 unit	Baik
3.	Kompor api	2 unit	Baik
4.	Gudang barang	1ruang	Baik
5.	Ember	20 unit	Baik
6.	Dispenser	1 unit	Baik
7.	Toilet	1ruang	Baik
8.	Dapur	1ruang	Baik
9.	Ruang Serbaguna	1 ruang	Baik

7. Aktivitas Usaha Dagang Putri Tunggal kudos

Putri Tunggal Kudus merupakan Usaha Dagang yang bergerak dalam bidang perdagangan. Kegiatan utama perusahaan tersebut adalah menjual

⁸Andi Prastowo, *Sumber Belajar & Pusat Sumber Belajar, Teori dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah*, Prenadamedia Group, Depok, 2018, hal. 335

berbagai jenis makanan ringan seperti krupuk pedas, makroni pedas dan camilan ringan lainnya.

Setiap hari banyak konsumen yang datang untuk mengambil krupuk untuk dipasarkan dan dititipkan diwarung – warung kelontong ataupun kantin sekolah. Tak jarang, juga ada karyawan pabrik seperti Djarum, Pura atau karyawan lainnya yang mengambil krupuk Putri Tunggul untuk dititipkan dijual di kantin pabrik mereka bekerja. Dari pihak Putri Tunggul sendiri pun tidak memperlmasalahkan sales yang juga bekerja di perusahaan lain dan Putri Tunggul sebagai sampingan untuk menambah pemasukan ekonomi mereka.

Setiap hari karyawan bagian pengemasan minimal mendapatkan 80 pack rata-rata dalam sehari, dan karyawan sales yang menjualkan produk tersebut kira –kira dapat terjual 100 pack perharinya. Kegiatan itu selalu teratur terjadi seperti itu karena sudah menjadi kebiasaan oleh para karyawan bagian masing-masing.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Data yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggul Kudus

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Putri Tunggul Kudus terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, artinya bahwa ada beberapa karyawan tidak datang tepat waktu, akan tetapi ada yang datang lebih 10 menit 20 menit bahkan ada yang datang 30 menit dari waktu yang ditentukan oleh Putri Tunggul kudus. Melihat hal tersebut menjadikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang karena dalam waktu 10 menit bisa menghasilkan beberapa bungkus krupuk. Hal tersebut tidak membuat karyawan sadar ketidak hadiran tepat waktu akan mempengaruhi produktivitas mereka bekerja, walaupun perusahaan tidak merugi namun produktivitas kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan sales menjadi menunggu pembungkusan yang akan dijual dipasaran.

Hal ini ditegaskan dalam wawancara dengan pipit pitriyani selaku putri dari pemilik sekaligus pengawas di usaha Putri Tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“yo sebener e akih faktor e mbak, dipengaruhi lewat faktor karyawan perorangan, yang paling penting yo disiplin kerjane mbak, neng kene kuwi karyawane akih se ora disiplin mbak. Teko sak enak e dewe, padahal kene wes menentukan jam masuk kerja, padahal kan nek karyawan disiplin kerjane otomatis to mbak kualitas e luweh apik lan yo wektune cepet hasil e akih lan yo apek, harus e teko karyawan kan yo sadar nek disiplin iku penting yo kanggo usahane yo kanggo awak e dewe”.

Bahasa Indonesia :

“Banyak faktor mbak bisa dipengaruhi lewat faktor individu, yang paling penting itu disiplin kerjanya, disini karyawan pada seenaknya saja mbak datangnya tidak sesuai dengan yang disepakati diawal. Padahal jika karyawan disiplin kerja otomatis kualitas baik dan waktunya sedikit hasilnya banyak, dari karyawan harusnya oun juga sadar bahwa kedisiplinan itu sangat penting didalam bekerja.”⁹

Berdasarkan wawancara dengan Pipit Pitriyani dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya faktor disiplin kerja, dimana karyawan datang kerja tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Faktor disiplin kerja, di mana karyawan memiliki rasa tanggung jawab akan waktu yang telah disepakati diawal. Faktor disiplin waktu, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai peningkatan dalam produktivitas karyawan.

Berdasarkan wawancara Pipit Pitriyani dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang tegas dalam memberikan sanksi, dimana peran pemimpin memiliki peran yang sangat penting atas kedisiplinan karyawan. Faktor keterampilan, di mana dalam bekerja karyawan harus memiliki keterampilan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, dimana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor sikap kerja, karyawan dalam

⁹Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17April 2018

bekerja berusaha mencapai profesional dan potensi kerja secara baik dan maksimal.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi selaku karyawan packing usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“kulo kan namung karyawan teng pembungkusan to mbak yo menurutku nek ancen soko pemilik menei motivasi se apik menei contoh se apik nglatih karyawane, pihak karyawan yo tetep e kok mbak termotivasi lan kerjone yo apik. Karyawan iku cuma pengen pemilik usaha menei apa se dibutuhke karyawan lan ngerteni nek iso yo nek ono opo-opo disampeknno secara terbuka mbak dadi karyawan yo ngerti salah e neng endi. Saya pribadi nggeh mbak sepenting kuwi lingkungan kerjaku kepenak nyenengno pemilik e ramah lan nganggep sedulur mesti yo karyawane ewuh kerjane mesti apek.”

Bahasa Indonesia :

“Disini saya hanya sebagai karyawan pengemasan mbak, kalau dari sudut pandang saya ya dari pemilik harus memberi motivasi sebagai semangat kerja, memberi contoh dan melatih dengan otomatis juga kami sebagai karyawan akan bekerja dengan baik. Karyawan hanya ingin pemilik memberikan keinginan dan kebutuhan karyawan, dan tidak kalah pentingnya juga dari lingkungan yang baik dan harmonis.”¹⁰

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh adanya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi harmonis, sebab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang saat itu yang dialami dan rasakan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku marketing atau sales putri tunggal kudus menyatakan bahwa:

Bahasa Jawa :

“se penting iku karyawane pribadi-pribadi mbak nek karyawane nduweni disiplin kerja yang baik mesti yo lancar, terutama ki karyawan packing mbak se angel disiplin sak penak e dewe tekane padahal aku sales ki ngenteni bungkusan. Dari pemilik kuwi kurang menei pelatihan lan motivasi karyawane mbak dari pihak pemimpin yo kurang terbuka mbi karyawan gak gelem negur nek ancen karyawan salah. Haruse kan menei

¹⁰Wawancara dengan Jarmi selaku Karyawan Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

contoh se apik mengko karyawan yo bakale anut kok mbak nek diwenei ngerti.”

Bahasa Indonesia :

“faktor individu masing-masing mbak, jika punya disiplin kerja yang baik maka kerjanya juga akan secara otomatis akan baik, terutama karyawan packing mbak yang kurang disiplin didalam kinerjanya. Dari pemilik harusnya memberikan pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan.”¹¹

Berdasarkan wawancara dengan Umam dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi adanya faktor disiplin kerja datang tepat waktu dan faktor individu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha atau pemimpin putri tunggal kudus menyatakan bahwa :

“keterampilan kerja, sebab karyawan yang terampil akan menghasilkan produk cepat dan jauh lebih baik, tapi ya itu masalahnya mbak kalau datang kerja sesuka mereka, tidak sesuai dengan waktu kerja yang disepakati, kami dari pihak perusahaan mau memberikan sanksi tegas atau menegur itu takut, soalnya takut jika mereka tersinggung, takutnya mereka kabur dan kita mencari ganti juga susah mbak sekarang mencari karyawan.”¹²

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor keterampilan dalam bekerja dan faktor kedisiplinan waktu menjadi hal yang bisa meningkatkan produktivitas dalam sebuah usaha mau itu usaha apapun jika produktivitasnya rendah perusahaan tersebut tidak akan pernah berkembang. Produktivitas akan lebih baik jika terciptanya lingkungan kerja yang disiplin serta karyawan dalam bekerja mempunyai kemampuan dan keterampilan didalam kerjanya.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik usaha atau pemimpin putri tunggal kudus menyatakan bahwa :

“Ya kalau menurut saya ya mbak, kami selaku pemilik berusaha membuat nyaman karyawan yang kerja disini mbak, soalnya kita

¹¹ Wawancara dengan Umam selaku Sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

¹² Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

menganggap mereka seperti saudara disini lalu kami juga membebaskan mereka didalam bekerja dan menggunakan fasilitas rumah untuk karyawan mbak, mereka juga bebas mau berangkat kerja atau tidak. Saya rasa kebebasan itu mampu membuat mereka sungkan dengan kami dan akan bekerja lebih baik karena disini tidak ada tekanan dalam bekerja mbak, jadi ya santai.”¹³

Berdasarkan wawancara dengan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja, hubungan yang harmonis, kebebasan kerja tanpa dan tidak adanya tekanan dalam bekerja.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Erna selaku Karyawan Packing usaha atau pemimpin putri tunggal kudus menyatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“nek aku ya pemilik kudune menei motivasi mbak kanggo semangat kerja, menei contoh lan ngajari pegawe mbak ben kerjane apik lan sesuai, se nduwe usaha ki kudune yo menuhi keinginan lan kebutuhan karyawan mbak ben otomatis semangat kerjo. Lingkungan diperbaiki, dibangun kekompakan kerjo mbak, terutama kenaikan upah mbak.”

Bahasa Indonesia :

“kalau menurut saya ya dari pemilik harus memberi motivasi sebagai semangat kerja, memberi contoh dan melatih dengan otomatis juga kami sebagai karyawan akan bekerja dengan baik. Karyawan hanya ingin pemilik memberikan keinginan dan kebutuhan karyawan, dan tidak kalah pentingnya juga dari lingkungan yang baik dan harmonis. Apalagi jika upah perkemasan dinaikan mbak otomatis kita sebagai karyawan juga akan bekerja lebih maksimal karena upah yang tinggi.”¹⁴

Berdasarkan wawancara dengan Erna dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi individu maupun kelompok, pelatihan dan pendidikan kerja, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, dan lingkungan kerja dan hubungan yang harmonis.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Supri selaku Karyawan Sales usaha atau pemimpin putri tunggal kudus menyatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

¹³ Wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

¹⁴ Wawancara dengan Erna selaku Karyawan packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

“Faktor orangnya mbak, disipline diapiki mengko otomatis kerjane yo apik, pe,ilik e kudune ngadakno pelatihan lan pendidikan kerjo kanggo pegawenen, nek karyawan bungkus ki lambat dampak e neng karyawan sales mbak ngenteni stock ben iso dijual.”

Bahasa Indonesia :

”Faktor orangnya pribadi-pribadi ya mbak, disiplin kerjanya diperbaiki maka kerjanya juga akan secara otomatis akan baik, apalagi karyawan pembungkusan mbak yang kurang disiplin didalam kinerjanya. Dari pemilik harusnya memberikan pelatihan dan pendidikan kerja kepada karyawan. Dampaknya itu kepada kita sales mbak kita disini menunggu adanya stock barang dagangan kalau lambat kami dari sales juga tidak jalan dan bisa-bisa pelanggan kami diambil sales lain karena stock kita yang terhambat.”¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan Supri dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individunya, lalu disiplin kerja semangat motivasi, pemilik memberikan pelatihan dan pendidikan kerja.

2. Data faktor pendukung produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Putri Tunggal Kudus produktivitas karyawan terlihat dari karyawan yang banyak bertahan di Putri Tunggal Kudus. Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

”kalau saya ya berusaha menganggap karyawan adalah patner kerja saudara dan keluarga mbak, jadi kalau ada apa-apa bisa dibicarakan baik-baik, yang saya harapkan ya lewat hal tersebut mereka bisa membalas dengan kerja yang jauh lebih baik.”¹⁶

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan memiliki faktor pendukung yaitu dengan menggunakan peran seorang pemimpin yang kekeluargaan diharap dapat menimbulkan rasa keharmonisan dan kekeluargaan antara karyawan satu

¹⁵ Wawancara dengan Supri selaku Karyawan Sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

¹⁶Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

dengan karyawan yang lain dan mereka saling memiliki kekompakan untuk bekerja.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi selaku karyawan bagian packing Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“kalau dari saya yo mbak sebagai karyawan bagian pembungkusan se penting iku lingkungane diperbaiki mbak ben kerjane yo nyaman, sarana lan prasaranane mbak dilengkapi, kalau yang punya yo beliau apik mbak wes koyok seduluran nek karo pegawene mbak gak pernah nganggep kene ki buruhe tapi nganggep e yo ancen wes koyok saudara dadi nek ono opo-opo kene tetep gak sungkan kanggo jaluk bantuan.”

Bahasa Indonesia :

“yang terpenting itu perbaikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik, melengkapi sarana dan prasarana didalam lingkungan maupun diluar lingkungan kerja mbak, kalau pemilik ya baik si orang kita sudah dianggap saudara sendiri disitu.”¹⁷

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi selaku karyawan packing di usaha dagang putri tunggal kudus dapat dipahami bahwa pendukung dari produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat, pekerjaan yang santai, dan terjaganya keharmonisan antar karyawan dan pemilik akan menumbuhkan semangat kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja seorang karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku karyawan marketing atau sales di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“kalau saya yo nek emang awak e dewe nduweni keinginan lan dari pemilik mendukung mesti kerjane apik mbak, intine motivasi awake dewe sek, dukungane yo soko se nduwe mbak menei keinginan karyawan mesti kan timbal balik e kerjane rajin.”

Bahasa Indonesia :

¹⁷Wawancara dengan Jarmi selaku Karyawan Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

“yang penting motivasi dari diri sendiri dulu mbak, kalau sudah baru minta dukungan dari pemilik usahanya untuk didukung dan diberikan motivasi secara individu ataupun kelompok.”¹⁸

Berdasarkan wawancara dengan Umam dapat dipahami bahwa faktor pendukung agar tercipta produktivitas karyawan yang baik adalah memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan juga mendapatkan motivasi dari pihak perusahaan.

Hal ditegaskan wawancara dengan pipit pitriyani selaku pengawas atau putri pemilik usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“faktor keselamatan kerja yang ada dilingkungan kerja mbak, disini diminimalkan risiko kecelakaan kerja mbak, digunakan sistem manual supaya pekerja lebih minim risiko kecelakaan kerja sebab yang kerja yo ibu-ibu mbak kadang ono se gak fokus dadi malah resiko nek pake mesin se kerjane cepet mbak. Dari situ diharap karyawan lebih bekerja dengan cepat mbak lan yo tenang, lingkungan kerja yo bebas mbak gak harus ngadek terus apa duduk terus se penting kerjane nyaman. Fasilitas rumah pemilik yo oleh dingo karyawan mbak.”

Bahasa Indonesia :

“faktor keselamatan kerja yang ada dilingkungan kerja mbak, disini diminimalisir kecelakaan kerja karena kami karena kerjanya mengguankan cara manual semua, apalagi yang kerja ibu-ibu yang cenderung pada kurang konsentrasi kerja, jadi menghawatirkan jika pakai mesin yang cepat, dari situ diharapkan akan menimbulkan rasa tenang didalam bekerja, fasilitas rumah pemilik juga bebas dipakai karyawan, dan tempat kerja juga bebas didalam bergerak.”¹⁹

Berdasarkan wawancara dengan Pipit pitriyani dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kenyamanan dan ruang gerak yang bebas kepada karyawan akan mendukung produktivitas seorang karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku Istri Pemilik di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

¹⁸Wawancara dengan Umam selaku sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

¹⁹Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

“Kalau menurut saya ya mbak, yang menjadi pendorong mereka kinerjanya baik itu dari upah mbak, kalau upahnya tinggi otomatis kerja mereka juga tinggi, namun disini kan sistemnya borong ya mbak upah sesuai apa yang didapat, naum disisi lain kami juga melakukan pengebonan gaji untuk karyawan, jika mereka membutuhkan uang mereka bisa kasbon dulu sebelum bekerja, dirasa itu juga membantu didalam bekerja mereka sebab ingin melunasi hutang agar tidak menumpuk mereka bekerja dengan sungguh-sungguh.”²⁰

Berdasarkan wawancara dengan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah upah kerja, diberikan kasbon gaji.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Erna selaku karyawan packing di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“se paling penting kuwi lingkungane diperbaiki mbak, peralatan karo perlengkapan di lengkapi lan diapik i se rusak diganti, nek se nduwe ki apik mbak gak pernah nuntut meneh nyeneni karyawan wes dianggap koyok dulur dewe malahan. Wah nek se mendorong kerjo yo mesti bayaran se luweh gede mbak meneh dikei bonus mesti karyawan semangat kerjone.”

Bahasa Indonesia :

“yang terpenting itu perbaikan lingkungan kerja fisik maupun non fisik, melengkapi sarana dan prasarana didalam lingkungan maupun diluar lingkungan kerja mbak, kalau pemilik ya baik si orang kita sudah dianggap saudara sendiri disitu. Motivasi dan bonus menjadi salah satu hal yang bisa mendorong kami bekerja lebih rajin mbak, apa lagi jika hadiahnya bernilai tinggi otomatis dari karyawan akan bersemangat untuk mendapatkan hadiah itu.”²¹

Berdasarkan wawancara dengan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah faktor lingkungan kerja, hubungan harmonis, motivasi, dan bonus.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Supri selaku karyawan sales di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

²⁰Wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

²¹Wawancara dengan Erna selaku karyawan packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

“motivasi awak e dewe-dewe mbak nek aku si kudune kerjo se rajin kanggo anaku kanggo bojoku mbak, nek wes motivasi awak e lagi jaluk motivasi soko pemilik jaluk dukungan mbak, pemilik e neng kene iku apik mbak wes tak anggep kangaku dewe mbak, meneh neng kene iso kasbon gaji mbak, saking penak e nyampe pegawene do nyepeleke gawean.”

Bahasa Indonesia :

“Kalau saya si motivasi dari diri saya pribadi mbak saya harus bekerja lebih rajin untuk anak dan istri saya, kalau sudah baru minta dukungan dari pemilik usahanya untuk didukung dan diberikan motivasi secara individu ataupun kelompok. Pemiliknya disini baik kok mbak saya juga merasa sudah seperti kakak saya sendiri, kalau saya butuh uang juga diberikan kasbon bekerja disini itu enak mbak, tapi ya itu terlalu santai jadi ya karyawan banyak yang menyepelkan kerjanya.”²²

Berdasarkan wawancara dengan Supri dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah faktor motivasi individu atau kelompok, dukungan dari pemilik, pemimpin yang baik menganggap saudara atau keluarga, diperbolehkan kasbon gaji.

3. Data faktor penghambat produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Putri Tunggal Kudus tentang produktivitas karyawan, hal ini terlihat dari sales atau marketing yang sering menunggu adanya stock produk walaupun bahan baku tersedia di Putri Tunggal Kudus.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

“Disini nglamar kerja tidak pernah dilatih mbak atau diadakan seleksi yaudah asal kerja saja, nah dari situ terdapat karyawan yang kurang terampil sehingga mengakibatkan krupuk yang mudah terkena udara dari luar sehingga mengakibatkan krupuk mlempe dan tidak laku dipasaran.”²³

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah karena pelatihan yang kurang maksimal dan apa adanya membuat karyawan kurang akan kemampuan,

²² Wawancara dengan Supri karyawan sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

²³ Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

kecakapan dan keterampilan kerja, bahkan kurangnya kesadaran kedisiplinan dari karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi selaku karyawan bagian Packing di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Neng kene ki panas mbak tempat kerjane awor karo gong produksi penggorengan krupuk sisan tempat e sempit akih wong kerjo dadi yo udara seger ki istilah e oyok-oyokan mbak, semangat kerjo yo menurun mbak dadine bosan kerjone ngono terus anger dino, kadang yo kerjo wegah-wegahan mbak asal tak bungkus oleh duit mbak, la piye mbuh bener mbuh salah wong gak pernah diwenei reti se bener piye se salah apa ora oleh se piye, yo kene angeran bungkus si se penting oleh bayaran. Harus e pemilik ngadakno liburan kok mbak setahun pisan yo gapapa ben gak bosan mbak.”

Bahasa Indonesia :

“tempat kerja yang panas sebab tempat pengemasan dan penggorengan jadi satu dan juga tempatnya padat penduduk dan sempit. Konsentrasi dan semangat kerjapun menurun akibat rasa panas yang terjadi didalam ruang kerja, kadang saya kerja juga asal-asalan yang penting banyak entah itu sudah benar atau salah, yang penting kami dapat uang. Harus e pemilik mengajak liburan bersama mbak setahun seklai juga tidak apa-apa biar tidak timbul stres kerja.”²⁴

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sehat. Jika ada yang menurut pekerja kurang nyaman, segera diperbaiki agar produktivitas karyawan tidak menurun dan tetap nyaman dalam bekerja sehari-hari. Motivasi pada diri pekerja yang kurang mengakibatkan stres kerja dan semangat kerja yang menurun seharusnya pemilik usaha memberikan motivasi individu atau mengajak pekerja untuk liburan bersama untuk membangun hubungan kerja yang semakin erat antara satu dengan yang lain.

²⁴Wawancara dengan Jarmi selaku karyawan packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku karyawan bagian marketing di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Pengaruhmu dodolan yo ancen soko karyawan bungkus mbak, nek cepet aku yo mlakune cepet adole oleh untung mbak, la piye karyawan bungkus ki gak do cepet mbak isine gur jagongan kerjane yo sak oleh e se penting dibayar kadang yo okeh se mlempem mbak dadine mbalik aku yo ora sido untung okeh mbak nek krupuk okeh se dibalike bakul warung.”

Bahasa Indonesia :

“Pengaruh di dalam jualan ya karyawan pembungkusan yang lambat mbak, kalau yang bungkus cepat otomatis kami dari penjual juga cepat menjual ke konsumen mbak. Yang bungkus itu gak cepet mbak banyak yang ngobrol ya sedapetnya yang penting dibayar mbak dapat uang, makanya banyak yang tidak rapi dalam pembungkusan. Krupuk banyak yang kembali karena mlempem mbak jadi ya saya tidak jadi untung karena krupuk harus dikembalikan.”²⁵

Berdasarkan wawancara dengan Umam dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah kecepatan karyawan packing yang menjadi faktor penghambat baginya. Dan keterampilan yang harus dilatih lebih baik agar dipasaran produk kualitas bungkusannya juga rapi dan baik.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Pipit pitriyani selaku putri bapak Muhyidin sekaligus pengawas di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Kedisiplinan karyawan datang tepat waktu mbak yang tidak bisa dihilangkan sudah menjadi budaya yo kuwi se menghambat karyawan kerjane sak penake gak bertanggung jawab karo kerjane mbak. Sebab e neng kene gak pernah diukur mbak kinerjane makane yo podo sakpenak e wae tanpa mikir akibat e se ditanggung pemilik goleke barang kanggo nyediani sales mbak. Meh dikei latihan kerjo tapi diroso yo percuma nek karyawane ogak gelem berubah soko awak e dewe mbak.”

Bahasa Indonesia :

“kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu itu sulit ditegakakan mbak, sudah menjadi kebiasaan dan membudaya, dan itulah salah satu faktor penghambat kami mbak, kerjanya seenaknya dan tidak bisa

²⁵Wawancara dengan Umam selaku sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

bertanggung jawab dalam bekerja. Karena disini tidak pernah diatur secara manajemen jadi mereka tidak memikirkan akibat dari itu untuk perusahaan dan pemilik usaha. Mau diberikan pelatihan kok percuma mbak kalau dari orangnya tidak mau berubah.”²⁶

Berdasarkan wawancara dengan pipit Pitriyani dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah kehadiran yang tidak tepat waktu dan tidak adanya pengukuran produktivitas karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

“Tidak adanya selesi mbak jadi kita tidak tau mana karyawan yang terampil dan yang tidak, kami juga tidak tau latar belakang mereka dulu bekerja dimana berhenti karena apa kami juga tidak tau, jadi kalau sudah bekerja disini dan ternyata pekerjaannya buruk ya resiko kita sendiri mbak itu. Kami juga tidak pernah melakukan pelatihan kerja kepada mereka yang baru bekerja disini mengakibatkan kerja mereka asal bisa. Datang juga sesuka mereka mbak padahal kami sudah menentukan jam masuk kerja.”²⁷

Berdasarkan wawancara dengan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah tidak adanya seleksi karyawan, kurangnya keterampilan kerja, tidak mengenal latar belakang karyawan satu persatu, tidak adanya pelatihan dan pendidikan kerja, kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Erna selaku karyawan packing di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Gon kerjone panas mbak udarane soale gon pengemasan karo gon penggorengan dadi siji mbak lan yo sempit. Dadine konsentrasi lan semangate se kerjo yo rendah, lah se penting kerjone ntok okeh mbak lan bayaran. Jane dikei bonus kok mbak apa diadake liburan mbak ben semangat kerjone yo gak bosen mbak ono liburane barang bareng-bareng.”

Bahasa Indonesia :

“Tempat kerja yang panas sebab tempat pengemasan dan penggorengan jadi satu mbak dan sempit. Konsentrasi dan semangat kerjapun menurun akibat rasa panas yang terjadi didalam ruang kerja, kadang saya kerja juga yang penting banyak, yang penting kami dapat

²⁶Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

²⁷Wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

uang. Harusnya pemilik mengajak liburan atau memberikan kami bonus berupa hadiah mbak biar kami juga mengejar targetnya juga semangat kalau ada hadiahnya setiap bulan, biar tidak timbul setres kerja.”²⁸

Berdasarkan wawancara dengan Erna dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk, kurangnya motivasi dan semangat kerja, kurangnya perhatian dari pemimpin, dan tidak adanya target didalam bekerja sehingga semangat kerja menurun.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Supri selaku karyawan sales di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Pas ujan mbak apa banjir, terus nek karyawan pengemasan lambat dampak e yo neng sales ogak mlaku, apa meneh nek kerjone ora teliti mesti akeh se gak rapi akhir e mlempem krupuk yo dibalekno. Nek se bungkus cepet kene sales nek adol yo cepet mbak ogak usah ngenteni stock e ono.”

Bahasa Indonesia :

“Yang menghambat itu ketika hujan atau banjir mbak, apalagi kalau karyawan bungkus lama stock yang dijual gak ada, apalagi kalau mereka kerjanya asal tidak rapi bnayak yang kembali karena mlempem tidak laku dijual, kalau yang bungkus cepat otomatis kami dari penjual juga cepat menjual kekonsumen mbak.”²⁹

Berdasarkan wawancara dengan Supri dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah cuaca yang tidak menentu menghambat perjalanan sales yang berada dilapangan, tidak disiplinnya karyawan, kurangnya kerapian akan mengakibatkan krupuk cepat mlempem dan tidak laku dipasaran.

4. Data upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Putri Tunggal Kudus tentang peningkatan produktivitas karyawan, hal ini terlihat dari

²⁸ Wawancara dengan Erna selaku karyawan packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

²⁹ Wawancara dengan Supri selaku karyawan sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

kehadiran karyawan yang lebih awal dan karyawan menghasilkan pembungkusan yang stabil, hampir tidak pernah kehabisan stock untuk di dijual oleh sales Putri Tunggal Kudus.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

“ya dari pemilik pribadi akan mengusahakan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan akan dipenuhi, lingkungan kerja akan diperbaiki, kompensasi akan ditambah sesuai kinerja karyawan, dan akan mengadakan pengukuran produktivitas karyawan dan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan diharap mampu mengembangkan usaha.”³⁰

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu menggunakan kompensasi, memperbaiki lingkungan kerja, memberikan penghargaan sesuai kinerja karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku sales putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

”yo perusahaan iku yo menei istirahat sedelok mbak kanggo se bungkus soale mangkat isuk yo kudune istirahat walaupun Cuma 5 menit iku yo tetep wes apik kok mbk ora kok tanpa istirahat iki kan manusia mbak ogak mesin.”

Bahasa Indonesia :

“ya perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup mbak buat yang bungkus, soalnya berangkat pagi ya harusnya diberikan istirahat biar kerjanya bisa konsentrasi kembali setelah istirahat.”³¹

Berdasarkan wawancara dengan Umam dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu kebutuhan istirahat sejenak dalam bekerja.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi selaku karyawan packing putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

³⁰Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

³¹Wawancara dengan Umam selaku Sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

Bahasa Jawa :

“yo pokok e lingkungan kerjane diperbaiki mbak, dari pemilik yo menei contoh kerjo se apik menei motivasi lan bonus se sesuai kanggo kerja se wes dilakoni, pemilik ki pengene karyawane kerjone apik cepet tapi pihak perusahaan ogak gelem menuhi kebutuhan lan apa se dipengeni karyawane kok mbak.”

Bahasa Indonesia :

“Yang terpenting adalah lingkungan kerjanya diperbaiki dari pemilik dan juga memberikan contoh kerja yang baik memberikan motivasi yang baik untuk karyawan membangun semangat kerja mereka, kenyataannya pemilik ingin karyawan kerja baik dan cepat namun perusahaan tidak ingin memenuhi kebutuhan karyawan.”³²

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu komunikasi harmonis, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi diri sendiri lebih tepatnya faktor individu dan motivasi pemimpin sangat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku pengawas di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“yo mungkin mengarepe diperbaiki mbak manajemen kinerjane, ape diadak no penilaian kinerja, lan ape diadakno pengukuran kinerja karyawan mbak ben karyawan disiplin lan tanggung jawab karo kerjane, lan soko perusahaan utowo pemilik akan memberikan timbal balik sesuai kerjane karyawan mbak.”

Bahasa Indonesia :

“ya kedepan akan dibenahi manajemen kinerjanya disini mbak, diadakan penilaian kinerja karyawan dan juga akan dilakukan pengukuran kinerja supaya karyawan disiplin dan tanggung jawab atas kerjanya dan pihak kami juga akan memberikan timbal balik sesuai apa yang dikerjaka.”³³

Berdasarkan wawancara dengan Pipit pitriyani dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu akan dilakukannya penilaian kinerja, evaluasi kerja dan akan

³²Wawancara dengan Jarmi selaku Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

³³Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

dilakukan pengukuran kinerja untuk memperbaiki kinerja maupun manajemen organisasi yang ada di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik di putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

“ya saya tau disini tempatnya sempit dan banyak kekurangan mbk dalam manajemen kerja kami, ya dari saya si mengupayakan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka, akan membantu karyawan yang merasa kesulitan, memperbaiki fasilitas kerja, berlaku adil dan baik didalam bekerja, membantu komunikasi yang harmonis antara pekerja disini, kedepan nanti kemungkinan akan dilakukan evaluasi kerja, penilaian, dan pengukuran produktivitas mereka agar kami bisa mengembangkan usaha ini.”³⁴

Melihat wawancara dengan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu manajemen kerja yang kurang baik akan diperbaiki, memberikan kompensasi sesuai kinerja karyawan, memperbaiki fasilitas dan lingkungan kerja, berlaku adil pada setiap karyawan, membangun komunikasi yang lebih harmonis, akan dilakukan evaluasi kerja, dan pengukuran produktivitas karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Erna selaku karyawan packing di putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“Nek aku yo mbak lingkungan kerjane perlu ono perbaiki, lan yo kudune diwenei pelatihan kerja karo kabeh pegawe, ben iso kerjo sesuai karo se dipengini pemilik mbak, menai motivasi se apik, la wong kenyataane yo mbak senduwe pengen pegawene kerjo apik lan cepet, nangeng pemilik ogak menuhi kebutuhan karyawane mbak. Saya dan teman-teman kan yo manusia mbak se mbutuhke semangat dorongan lan kebutuhan keinginan liyane, ogak mesin se iso diprentah tanpo disemangati.”

Bahasa Indonesia :

“Kalau menurut saya ya mbak lingkungan kerja perlu adanya perbaikan dari pemilik dan juga memberikan pelatihan kerja kepada kami agar bisa bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, memberikan motivasi yang baik untuk karyawan, membangun semangat kerja kami disini, tetapi pada kenyataanya pemilik ingin karyawan kerja baik dan cepat

³⁴Wawancara dengan Engkur Kurniasih selaku istri pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

*tetapi perusahaan tidak ingin memenuhi kebutuhan karyawan. Kami kan manusia mbak bukan mesin yang terus bekerja tanpa adanya dorongan atau semangat kerja, kita juga punya rasa bosan dalam bekerja mbak, makanya dari pemimpin harus bisa membuat kami juga termotivasi didalam bekerja, nanti karyawan juga dengan sendirinya bekerjanya keras dan kualitasnya juga baik.*³⁵

Berdasarkan wawancara dengan Erna dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu perbaikan lingkungan kerja, diberikan pelatihan dan pendidikan kerja, memberikan motivasi individu maupun kelompok, memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Supri selaku karyawan sales di putri tunggal kudus mengatakan bahwa :

Bahasa Jawa :

“perusahaan nyukupi kebutuhan lan keinginan karyawan mengko secara otomatis yo balas jasane ya apik lan disiplin mbak, kabeh kuwi perkoro pemilik ogak begitu merhatekno karyawan mbak.”

Bahasa Indonesia :

*“ya perusahaan memberikan kebutuhan dan keinginan karyawan nanti juga secara otomatis balas jasanya juga akan baik mbak kerjanya juga akan disiplin, semua yang terjadi itu karena kurangnya perhatian dari pemilik.”*³⁶

Berdasarkan wawancara dengan Supri dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, disiplin kerja yang tinggi dengan pemberian sanksi yang tegas, dan diharapkan pemimpin lebih memperhatikan karyawan dalam hal dan bentuk apapun agar karyawan semangat dalam bekerja.

³⁵Wawancara dengan Erna selaku Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

³⁶Wawancara dengan Supri selaku karyawan sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

C. Pembahasan

1. Analisis tentang mempengaruhi produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Dimana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Konsep sebuah produktivitas sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Jika dilihat dari aspek individu yang terlihat adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan sehari – hari harus lebih baik dari hari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini.

Sementara ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan yang berkenaan dengan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan selalu berorientasi untuk menggunakan sumber masukan untuk mendapatkan pengeluaran yang optimum. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa konsep produktivitas dipandang melalui hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Dalam upaya untuk mempengaruhi produktivitas karyawan perlu diperhatikan apa yang diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan kerja dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan bu Jarmi selaku karyawan Packing, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan

motivasi individu, dimana saya memiliki motivasi diri untuk selalu meningkatkan kinerja saya, dan perusahaan pun memenuhi keinginan dari setiap karyawan agar karyawan memiliki rasa bekerja yang tinggi atas apa yang telah perusahaan berikan kepada kami dan faktor lingkungan kerja yang baik, kami sangat senang dan merasa tidak terbebani saat bekerja sebab dalam melaksanakan pekerjaan tempat kerja saya menyenangkan dan rekan kerja saya yang saling gotong royong membuat kerja yang berat menjadi ringan dan terbantu. Pemilik usaha yang baik terhadap karyawan membuat karyawan termotivasi dan ingin bekerja dengan baik, maka untuk itu faktor lingkungan sekitarpun akan mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lain dan antara pemilik usaha dengan karyawan itupun akan menciptakan suasana kerja yang ceria dan menumbuhkan semangat kerja.³⁷

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi dan mbak Erna dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi harmonis, sebab dalam melaksanakan pekerjaan karyawan bekerja sesuai dengan situasi dan kondisi yang saat itu sedang dialami dan dirasakan. Seseorang yang cenderung tidak punya semangat kerja atau suasana hati dan perasaannya sedang dalam kondisi tidak baik apa lagi kesehatan jasmaninya kurang sehat itu akan mempengaruhi kualitas kerja mereka. Maka untuk mendorong produktivitas kinerja karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus pemilik usaha belum menerapkan sistem *briving* pagi dan *briving* selesai kerja. Padahal *briving* dilakukan untuk membangun suasana kekompakan waktu kerja dan membangkitkan hubungan harmonis antar karyawan.

Sedangkan faktor kelompok juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan, digolongkan pada dua kelompok yaitu yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan seperti : tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan

³⁷Wawancara dengan Jarmi selaku Karyawan Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

kemampuan fisik karyawan. Sarana yang mendukung produktivitas kerja karyawan itu sendiri lingkungan kerja seperti : produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja yang meliputi manajemen dan hubungan industri.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku marketing atau sales putri tunggal kudus menyatakan bahwasaya merasakan adalah faktor disiplin dan faktor individu dalam produktivitas karyawan, sebab seseorang yang termotivasi secara individu maupun kelompok mereka akan cenderung bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan produk yang jauh lebih baik dari individu yang tidak punya semangat atau gairah kerja, disamping semangat kerja individu kedisiplinan menjadi faktor utama yang harus perusahaan tegakkan, karena jika berlarut – larut tidak diselesaikan atau tidak ada jalan keluar ketersediaan produk disaat hari-hari tertentu misalnya puasa lebaran permintaan pasar tidak terpenuhi.”³⁸

Berdasarkan wawancara dengan mas Umam dan mas Supri dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi adanya faktor disiplin kerja datang tepat waktu dan faktor individu mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kedisiplinan menjadi hal yang harus diterapkan disemua usaha agar pekerjaan dapat memenuhi target dan permintaan pasarpenuhi. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kondisi stock yang terjadi pada usaha akan mengalami penurunan atau stock tidak akan terpenuhi. Hal yang terjadi pada Usaha Dagang Putri Tunggal kudus saat ini memang kedisiplinan yang kurang ditegaskan untuk karyawan, akibat kedisiplinan karyawan yang kurang stock yang tersedia untuk dijual sales kepasar selalu terhambat dan ketersediaan stock selalu berkurang. Secara sederhana ini mengakibatkan adanya permintaan yang tinggi sedangkan stock produk yang tidak tersedia. Dapat dikatakan bahwa pengeluaran dan pemasukan

³⁸Wawancara dengan Umam selaku Sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20April 2018

relatif tidak seimbang. Jika perusahaan tidak memperhatikan faktor kedisiplinan ini usaha yang dijalani akan sulit untuk berkembang dan maju.

Suatu produktivitas juga sangat penting untuk diukur seberapa kemampuan kerja seorang karyawan. Faktor – faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kualitas kerja dimana suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja yang merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini adalah suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang terakhir adalah ketepatan waktu suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Hal ini ditegaskan dalam wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus mengatakan bahwa dalam meningkatkan produktivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan kerja, dimana karyawan memiliki disiplin kerja dengan baik dan maksimal sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Faktor kedisiplinan, dimana karyawan datang tepat waktu dan pulang bersama-sama dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.³⁹

Berdasarkan wawancara dengan pipit pitriyani dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan kerja karena kedisiplinan kerja karyawan akan meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja, selain itu karyawan yang memiliki disiplin kerja dengan baik dan maksimal sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Faktor kedisiplinan, dimana karyawan datang tepat waktu dan pulang bersama-sama dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan selain itu peran

³⁹Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

seorang pemimpin juga turut mempengaruhi bagaimana produktivitas seorang karyawan dalam bekerja.”⁴⁰

Ketika karyawan memiliki rasa kedisiplinan tinggi maka hasil kerja yang mereka hasilkan pun akan jauh lebih baik. Di sisi lain tidak hanya kedisiplinan, keterampilan yang dimiliki karyawan pun menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan dan perusahaan dapat berkembang jika memiliki karyawan yang terampil.

Keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan ini dilakukan disaat ada tugas – tugas khusus yang hanya orang tertentu yang dapat mengerjakannya.

2. Keterampilan hubungan dengan manusia

Keterampilan ini dilakukan ketika sedang menjalin kerja sama dengan karyawan maupun dengan pihak lain.

3. Keterampilan konseptual

Keterampilan dalam membuat konsep kerja atau planing kerja, menganalisis situasi dan juga meramalkan masa depan perusahaan.

4. Keterampilan mengambil keputusan

Keterampilan dimana seorang pemimpin dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan dapat memutuskan tindakan yang terbaik.

5. Kepemimpinan

Dimana menjadi seorang pemimpin harus bisa mengarahkan atau memberikan inspirasi kepada karyawan untuk meraih sasaran perusahaan.⁴¹

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha atau pemimpin Putri Tunggal Kudus dan istri beliau ibu Engkur Kurniasih menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas

⁴⁰Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17April 2018

⁴¹Nana Herdiana Abdurahman, *Manajemen Bisnis & Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.25

karyawan adalah faktor keterampilan. Sebab seseorang yang terampil akan menghasilkan produk yang cepat dan baik, tidak hanya keterampilan kedisiplinan dan kekompakan dalam bekerja akan mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Namun dilihat bahwa keterampilan disini sangat baik dan disisi lain kedisiplinan untuk datang tepat waktu mereka tidak lah disiplin, jika pihak kami menegur banyak alasan yang dilontarkan, sedangkan dari perusahaan sendiri juga membutuhkan mereka kami khawatir jika kami memberikan sanksi yang tegas mereka akan beralih ke usaha lain namun disisi lain merekapun menjadi aset utama kami tanpa karyawan kami pun tidak akan jalan.”⁴²

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor keterampilan dalam bekerja.

Demikian uraian di atas, dapat peneliti analisis bahwa produktivitas karyawan merupakan masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif.

Pandi Afandi menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain sebagai berikut :⁴³

a. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Di Usaha

⁴²Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

⁴³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, CV. Budi Utama, Yogyakarta, 2016, Hal. 76

Dagang Putri Tunggal Kudus karyawan mampu menyelesaikan dan menghasilkan barang dengan baik, karena mereka memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidangnya.

b. Faktor kualitas

Faktor kualitas terbentuk karena hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah yang tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan perusahaan. Pihak Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus selalu memberikan kualitas yang baik untuk pelanggan krupuknya dari bahan baku dan dalam proses pembungkusan seminimal mungkin untuk mendapatkan yang terbaik. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan produknya melalui mutu kualitas yang diberikan kepada konsumen.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong produktivitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus memberikan sarana dan peralatan yang dibutuhkan oleh karyawannya, dan pihak perusahaan juga mementingkan keselamatan kerja karyawan

d. Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan pekerja sangat penting untuk kelangsungan perusahaan, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka secara otomatis karyawan akan memberikan timbal balik berupa produktivitas kerja yang maksimal. Oleh sebab itu, usaha Dagang Putri Tunggal Kudus selalu mendengarkan keluhan kesah karyawan dan selalu simpati kepada karyawan akan masalah pribadi mereka, pihak perusahaan juga selalu memberikan tunjangan saat hari raya idul fitri dan kerja santai merupakan strategi pihak perusahaan untuk menghilangkan stress kerja yang terjadi pada setiap karyawan.

e. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi dan kondisi kerja. Motivasi merupakan situasi dan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.

Di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus pemilik usaha selalu memberikan saran dan masukan pada karyawan agar selalu memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi ini dilakukan ketika adanya makan bersama dihari jumat diberikan makan gratis setiap hari jumat agar menjaga kebersamaan dan kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain, sehingga ini memberikan rasa semangat dan percaya diri serta terjalin kerjasama yang baik.

f. Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertukar pendapat dengan pemilik usaha untuk memecahkan masalah yang terjadi, sehingga ini bisa melibatkan karyawan secara langsung maupun tidak langsung ikut andil dalam kegiatan organisasi di dalam perusahaan.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dan yang menyangkut dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan adalah tingkat pendidikannya, latihan yang diberikan, motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, sikap kerja dan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan.

Pada sarana pendukung yang telah diberikan dan disediakan pihak perusahaan dapat dikatakan memadai lingkungan sekitar yang mendukung kebersihan yang selalu dijaga dan luas tempat produksi yang terbilang cukup memiliki ruang gerak yang dibutuhkan. Peralatan yang digunakan sangat sederhana dan resiko terjadi kecelakaan kerja yang sangat minim jadi keselamatan kerja di Putri Tunggal sangatlah minim sekali terjadi kecelakaan, dilihat dari hubungan kerja pemilik dan karyawan lain yang dijalin karena rasa persaudaraan kesejahteraan yang terjadi sangatlah baik dan didukung adanya manajemen yang bersifat kekeluargaan dan kerjasama

yang terjalin menggunakan metode saling menguntungkan antara pemilik dan karyawan jadi saling timbal balik tanpa ada yang mersa dirugikan.

Menurut Gibson sebagaimana dikutip oleh Khaeral Umam, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :⁴⁴

- a. Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikolog; persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Diantaranya adalah faktor internal dilihat dari kemampuan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Dan dilihat dari faktor eksternal yang ada melalui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang ada di perusahaan tersebut. Faktor – faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan walaupun terlihat sederhana hal itu sangatlah berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan untuk dapat berkembang lebih maju dan produktivitas karyawan lebih signifikan meningkat.

2. Analisis tentang faktor pendukung produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Banyaknya faktor dan hal yang mendukung produktivitas dari seorang karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kebijaksanaan dari seluruh aspek yang mendukung adanya produktivitas karyawan.

Seseorang dapat bekerja dengan produktif jika ada faktor pendukung untuk melaksanakan hal tersebut. Karyawan akan produktif jika apa yang ia

⁴⁴ Khaeral Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, Hal. 190

inginkan terpenuhi dan lingkungan tempat ia bekerja menyediakan sarana prasarana yang memadai untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.

Kepemimpinan menjadi faktor pendukung produktivitas karyawan yang utama karena sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian dari organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain untuk berusaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan memengaruhi karyawan dalam berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Sebagai proses, yang difokuskan oleh pemimpin adalah proses ketika para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.⁴⁵

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.⁴⁶

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha putri tunggal kudus dan Istrinya Engkur Kurniasih mengatakan bahwa faktor pendukung produktivitas karyawan yang kami lakukan yaitu dengan berperan menjadi pemimpin yang seperti keluarga memiliki hubungan yang harmonis dengan karyawan dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja dengan Putri Tunggal Kudus walaupun apa yang kami penuhi tidak seperti perusahaan besar tapi kami berharap ini bisa menjadi pendorong karyawan untuk bekerja produktif, dalam hal ini kami memberikan bonus kerja keseluruhan karena sistem kami borongan, setiap

⁴⁵Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 97-102

⁴⁶Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hal.153-155

hari jumat kami memberikan makan gratis untuk membangun kekompakan dan keharmonisan antara pekerja walaupun dilakukan seminggu sekali, kami berharap dari diadakannya hal tersebut dalam satu tempat kerja akan terjalin hubungan dan keharmonisan dalam tempat kerja.⁴⁷

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dan Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan memiliki faktor pendukung yaitu dengan menggunakan peran seorang pemimpin yang bijaksana dan kekeluargaan dan memberikan kompensasi untuk memotivasi mereka bekerja dengan baik dan maksimal. Menurut saya hal yang dilakukan oleh Putri Tunggal Kudus memang berjalan dengan baik dan bertahan hingga saat ini.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan dan menciptakan suasana kerja yang sehat dan bahagia.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara eksekutif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antarpekerja.⁴⁸

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi dan Erna selaku karyawan bagian packing Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus mengatakan bahwa faktor pendukung produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang baik dan santai menciptakan prasaan yang bahagia adanya tempat yang

⁴⁷ Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

⁴⁸Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Prenadamedia Group, jakarta, 2015, hal. 184

kita anggap menyenangkan maka pekerjaan kita akan terlihat ringan dan rekan kerja yang gotong royong akan membuat beban kerja terasa ringan.⁴⁹

Demikian wawancara dengan Jarmi dan Erna selaku karyawan packing di usaha dagang putri tunggal kudus dapat dipahami bahwa pendukung dari produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat, pekerjaan yang santai, dan terjaganya keharmonisan antar karyawan. Memang cenderung sangat berpengaruh jika terjadi konflik antar karyawan maupun dengan pihak perusahaan hal itu akan menurunkan produktivitas kerja mereka dan kehilangan semangat kerja.

Komunikasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam melakukan aktivitas, manusia hidup berkomunikasi dengan manusia lainnya karena manusia adalah makhluk sosial. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana, jika komunikasi dilakukan. Pemberian perintah, laporan, informasi, berita, sarana, dan menjalin hubungan-hubungan hanya dapat dilakukan dengan komunikasi saja, tanpa komunikasi proses manajemen tidak akan terlaksana.⁵⁰

Di tegaskan dalam bukunya Nana Herdiana Abdurahman bahwasannya Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakna adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan tersebut bermaksud akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh

⁴⁹Wawancara dengan Jarmi selaku Karyawan Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

⁵⁰ Badrudin, *Dasar – Dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung, 2014. hal.201

akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan atau pencapaian keseimbangan.⁵¹

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam selaku karyawan marketing atau sales di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa faktor pendukung produktivitas karyawan adalah motivasi diri sendiri dalam bekerja, jika seseorang termotivasi dan memiliki motivasi sendiri didalam dirinya entah itu motivasi untuk bekerja untuk keluarga ataupun balas jasa atas apa yang perusahaan berikan terhadap karyawan maka itu akan membuat karyawan bekerja dengan giat dan tidak mungkin jika seseorang yang memiliki motivasi tinggi pekerjaannya pun akan jauh lebih baik dan secara tidak langsung akan meningkat produktivitas kerjanya.⁵²

Berdasarkan wawancara dengan Umam dan Supri dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah memotivasi diri sendiri dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaan cenderung ia akan bekerja lebih keras dan semangat yang sangat tinggi. Motivasi adalah hal yang paling dominan yang dilakukan untuk menumbuhkan rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi dilakukan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik dalam bekerja dan mendapatkan lingkungan kerja yang bahagia dan harmonis sehingga menimbulkan kekompakan kerja. Melalui motivasilah perusahaan secara tidak langsung menjalankan semua aspek manajemen karena melalui motivasi diri seseorang akan memperbaiki semua aspek pekerjaan yang akan dilakukan karyawan selama bekerja dan berdampak baik untuk perusahaan tersebut.

Selain motivasi seorang karyawan juga membutuhkan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman

⁵¹ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.213-214

⁵²Wawancara dengan Umam selaku sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah capek.⁵³

Hal ditegaskan wawancara dengan pipit pitriyani selaku pengawas di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa faktor pendukung produktivitas karyawan disini adalah faktor keselamatan kerja. Awalnya kita ingin menggunakan mesin pengepresan dan staples namun dilihat ibi-ibu yang banyak bekerja disini kami takutnya beliau kurang memiliki ketelitian dan kami khawatir isi staples akan ikut masuk dimakan dan membahayakan konsumen terutama pada anak-anak kecil. Dibalik itu pekerja yang kami kerjakan disini semua menggunakan manual jadi untuk resiko kecelakaan kerja sangatlah minim dan jika kemungkinan terjadi kecelakaan saat bekerja pihak kami pun akan bertanggung jawab atas kejadian itu. Dengan itu kami harap faktor keselamatan yang tinggi maka pekerja dapat bekerja secara tenang dan lebih cepat menghasilkan produk untuk diperdagangkan, dibalik itupun ruang kerja yang terhitung nyaman dan ventilasi udara yang cukup maka kami harap para pekerja akan bekerja dengan lebih leluasa bergerak dan udara yang baik akan membuat kesehatan lebih terjaga”⁵⁴

Demikian wawancara dengan Pipit pitriyani dapat dipahami bahwa pendukung produktivitas karyawan adalah keselamatan kerja dengan memberikan kenyamanan dan ruang gerak yang bebas kepada karyawan akan mendukung produktivitas seorang karyawan. Dan yang peneliti amati memang terjadinya kecelakaan kerja di usaha dagang putri tunggal kudus memang sangat kecil kemungkinan terjadi dikarenakan pihak manajemen atau pemilik menggunakan peralatan sederhana dan manual sehingga resiko kecelakaan saat berkerja sangatlah kecil.

⁵³ Syukra Alhamda dan Yustina Sriani, *Buku Ajar Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Deepublish, Yogyakarta, 2014, hlm. 48

⁵⁴Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

Pihak putri tunggal kudus pun menggunakan bahan ramah lingkungan dan dampak untuk lingkungan sekitarpun sangat kecil. Dampak yang terjadi dilingkungan sekitar atau eksternal adalah panasnya suhu udara ketika proses penggorengan dan itu terjadi hanya saat menggoreng ketika proses selesai udara pun kembali normal. Pencemaran lingkungan hampir tidak ada karena pihak manajemen membakar limbahnya tidak membuang disungai atau sekitar pabrik.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin maka diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang muncul dapat dihindari, pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan senang, maka karyawan yang bekerja tidak mudah merasa capek dan lelah.

3. Analisis tentang faktor penghambat produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam prganisasi perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau modal kerja dan kedisiplinannya rendah. Bahkan karyawan yang tidak terampil dan kurang mampu dan kurang cakap mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.⁵⁵

⁵⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal. 27

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin dan istrinya Engkur Kurniasih selaku pemilik usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa faktor penghambat produktivitas karyawan yang terjadi adalah training atau pelatihan kerja yang apa adanya dan menerima karyawan tidak dengan selektif karena disini siapa yang mau bekerja, sebab mencari sumber daya manusia sekarang juga susah apalagi usaha saya masih industri rumahan, hal itu menyebabkan keterampilan kerja yang kurang dan mengakibatkan stock produk dengan yang terjual tidak seimbang. Kedisiplinan karyawan yang kurang mengakibatkan target kerja kadang tidak terpenuhi, selain itu faktor motivasi dari diri sendiri yang kurang mengakibatkan semangat kerja yang menurun.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah karena pelatihan yang kurang maksimal dan apa adanya membuat karyawan kurang akan kemampuan kerja. Seharusnya pihak perusahaan atau karyawan lain mampu memberikan pelatihan yang baik dan benar saat karyawan baru masuk pertama kerja untuk mengurangi ketidak cakapan kerja, kurangnya keterampilan dan untuk menambah kemampuan kerja karyawan baru.

Faktor kedisiplinan memang harus selalu diperkuat agar karyawan mampu disiplin dalam bekerja maupun dalam diri sendiri. Disiplin waktu maupun disiplin dalam bekerja akan berpengaruh dalam kemampuan kerja dan hasil yang akan diperoleh karyawan yang disiplin, terampil, dan cakap akan menghasilkan produk yang jauh lebih baik dibandingkan karyawan yang sebaliknya.

Keterampilan yang terjadi pada putri tunggal kudus memang bukan karena pelatihan kerja namun yang peneliti amati memang mereka terampil dari pekerjaan sebelumnya dan faktor pengalaman kerja tanpa diberikan pelatihan kerja sehingga mereka bekerja hanya karena bisa melakukan tanpa memperhitungkan hasil akhirnya.

⁵⁶Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.⁵⁷

Dapat peneliti sampaikan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk seorang karyawan agar karyawan terangsang terhadap apa yang ada disekitarnya atau yang sedang mereka kerjakan dan hal itu diharapkan akan bisa menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan atau pencapaian keseimbangan dalam bekerja.

Karyawan yang kurang termotivasi daya kemampuan kerjanya menurun sebab dirinya tidak terangsang atau terpengaruhi oleh hal positif sehingga dalam bekerja mereka akan mengalami yang namanya stres kerja yang akan mengakibatkan produktivitas mereka menurun.

Faktor lain yang dapat menghambat produktivitas seorang karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang bersahabat, dikatakan seperti itu jelas ketika lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Dampak yang buruk akan terjadi pada perusahaan jika perusahaan tidak mementingkan lingkungan kerja yang sehat untuk karyawannya. Seorang karyawan berhak mendapatkan tempat sarana dan prasarana yang baik dan memadai untuk menunjang kreativitas keterampilan dan kecakapan kerja karyawan sehingga lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan timbal balik untuk perusahaan adalah mereka bekerja dengan sangat baik dan produktif.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi dan Erna selaku karyawan bagian Packing di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwafaktor penghambat dari produktivitas karyawan disini adalah faktor lingkungan kerja, dimana kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang luas

⁵⁷ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.213-214

membuat ruang gerak para pekerja kurang efektif dan suhu udara didalam yang panas membuat konsentrasi pekerja menurun. motivasi individu yang kurang dan menimbulkan stres kerja yang dialami karena jenuh atau bosan seharusnya dari pihak perusahaan setahun sekali mengadakan liburan bersama untuk membangun semangat bekerja dan membangun kerja sama yang semakin erat antar pekerja satu sama lain”.⁵⁸

Berdasarkan wawancara dengan Jarmi dan Erna dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sehat. Jika ada yang menurut pekerja atau karyawan kurang nyaman, segera diperbaiki karena itu akan membuat karyawan kurang nyaman dan mengakibatkan kurangnya produktivitas karyawan dan tetap nyaman dalam bekerja sehari-hari. Dan pentingnya motivasi bagi mereka untuk menghilangkan stres kerja dan menumbuhkan semangat kerja untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari.

Tak kalah pentingnya adalah faktor alam atau cuaca, bagi sales putri tunggal kudus atau karyawan yang berada dilapangan faktor cuaca menjadi faktor penentu keberhasilan mereka ketika bekerja. Cuaca merupakan faktor pendukung dan bisa menjadi faktor penghambat kinerja para sales dibagian lapangan, disaat cuaca mendukung panas dan cerah dalam sehari para sales dapat menghabiskan produk sampe dipasaran dan laku ditangan konsumen putri tunggal kudus, para sales hanya membutuhkan istirahat sejenak untuk sekedar melepas lelah, tapi jika musim hujan tiba pekerjaan mereka jadi terhambat karena hujan dan produk yang mereka jual berupa krupuk yang rentan akan air karena bisa melempem terkena air hujan karena kadang pengemasan kurang rapat masih ada celah sehingga air hujan bisa masuk kedalam plastik.

Para karyawan sales hanya mengeluhkan sistem packing atau pembungkusan yang terjadi di putri tunggal kudus, karena pengeluaran dan

⁵⁸Wawancara dengan Jarmi selaku karyawan packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

pemasukan produk tidak seimbang sehingga produk laku keras dipasaran tetapi disisi lain sistem pengepakan atau pembungkusan sangat lambat sehingga stock produk yang harusnya terpenuhi setiap saat selalu terlambat.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam dan supri selaku karyawan bagian *marketing Sales* di usaha dagang putri tunggal kudus mengatakan bahwa Penghambat produktivitas karyawan dibagian sales adalah perubahan cuaca yang tidak menentu apalagi ketika hujan sangat menyulitkan bagi sales seperti saya ketika berjualan dilapangan dan untuk karyawan packing kalau hujan pasti banyak yang tidak hadir karena disini tidak ada peraturan kusus, jadi ya mau masuk atau gak ya tidak apa-apa karena gaji atau upah kita hanya kita yang menentukan.⁵⁹

Berdasarkan wawancara dengan Umam dan Supri dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah Cuaca dan lambatnya pengemasan. Dimana cuaca dan pengemasan sangat berpengaruh terhadap karyawan sales. Karena ketika hujan produk makanan ringan seperti krupuk makroni yang dijual oleh putri tunggal rawan untuk basah terkena air hujan walaupun sudah dikemas plastik.

Dari yang peneliti amati bahwa cuaca dan pengemasan yang lambat juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan marketing atau pemasaran. Dari kejadian ini pihak putri tunggal berusaha mencari jalan keluar melalui pengambilan stock dari rekan bisnis yang ada di kota demak untuk memenuhi kebutuhan sales agar sales tidak kehilangan pelanggan dan perusahaan tidak merugi. Dari pihak pengemasan perusahaan berusaha menambah jam kerja dengan ditambah jam kerja diharapkan permintaan akan terpenuhi dan sales tetap berjalan tidak menunggu stock produk tersedia. Dengan strategi itulah pihak putri tunggal kudus memenuhi kebutuhan produk yang kurang dan pihak pengemasan ditambah jam kerja untuk memenuhi permintaan pasar. Disini terlihat bahwa pemimpin sangat cepat dan tanggap untuk mengatasi keluhan sales marketing dan memenuhi

⁵⁹Wawancara dengan Umam selaku sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 20 April 2018

permintaan dengan mengambil stock dari rekan bisnis, dari pihak bagian pengemasan pun pihak pemimpin langsung turun tangan menambah jam kerja.

Kedisiplinan waktu merupakan hal terpenting agar mendapatkan hasil kerja yang baik karena kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran sendiri artinya adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang disiplin dengan baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya. Maka dari itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengukuran kerja seharusnya dilakukan oleh pihak putri tunggal untuk memberikan target pengemasan dalam sehari agar para karyawan dapat bekerja memenuhi target dan memenuhi tujuan perusahaan agar permintaan dan persediaan produk berjalan seimbang.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di putri tunggal Kudus faktor penghambat produktivitas karyawan ini terlihat dari ketidak hadirannya tepat waktu dimana ketidak hadirannya tepat waktu merupakan kedisiplinan sebagai karyawan untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja untuk mendapatkan output sesuai yang diharapkan dari perusahaan, kedisiplinan yang kurang ditegakkan akan menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan ketersediaan barang dagangan akan terhambat sampai kepada konsumen dan tidak adanya pengukuran produktivitas karyawan membuat karyawan bekerja seandainya tanpa memikirkan efek dari kinerja mereka untuk perusahaan taunya mereka dapat gaji dalam hari

itu tanpa mementingkan stock barang untuk sales maupun permintaan pasar.⁶⁰

Demikian wawancara dengan pipit Pitriyani dapat dipahami bahwa penghambat produktivitas karyawan adalah kehadiran yang tidak tepat waktu akan memperlambat pekerjaan dan akan berdampak kurangnya produktivitas karyawan, karyawan yang datang terlambat akan kehilangan waktu yang seharusnya bisa digunakan untuk menghasilkan produk dan tidak adanya pengukuran produktivitas karyawan dan pengukuran kinerja membuat karyawan bekerja dengan sesuka hati tanpa memenuhi target yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar.

Kedisiplinan adalah hal terpenting untuk perusahaan, sebab kedisiplinan memiliki fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Sebab semakin baik kedisiplinan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya itulah yang dikatakan kedisiplinan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu usaha sebab tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan targetnya.

4. Analisis tentang upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus

Melayu S.P Hasibuan mengatakan bahwasannya kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang dikeluarkan perusahaan berupa biaya yang dibayarkan kepada karyawna, perusahaan mengharapkan imbalan prestasi kerja yang lebih besardari kompensasi yang telah perusahaan

⁶⁰Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17April 2018

bayarkan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang perusahaan keluarkan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. ⁶¹Dengan balas jasa ini diharapkan tim kerja dapat bekerja sama dengan baik dan saling menguntungkan satu sama lain tanpa ada pihak yang dirugikan.

Pemberian kompensasi atau balas jasa sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat dan pemerintah. Adanya balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, perusahaan mendapatkan laba, peraturan pemerintah ditaati dan konsumen mendapatkan produk yang baik dan harga yang pantas.

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Muhyidin dan istrinya Engkur Kurniasih selaku pemilik usaha putri tunggal kudus mengatakan bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang Putri Tunggal Kudus adalah dengan menggunakan kompensasi pelengkap atau tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja yaitu dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka masing-masing. ⁶²

Hal ini juga ditegaskan wawancara dengan pipit pitriyani selaku pengawas Putri Tunggal Kudus mengatakan bahwa strategi yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan kebebasan dalam menentukan gaji mereka sendiri karena sistem borongan untuk bagian packing, dan sales diberi harga beda dari pasaran, dan memberikan makan gratis setiap hari jumat untuk meningkatkan kekompakan antar karyawan agar terjalin lingkungan yang harmonis, dan pemimpin mencoba mendengarkan keluhan karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka inginkan. ⁶³

⁶¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, jakarta, 2014, hal.117

⁶²Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

⁶³Wawancara dengan Pipit Pitriyani selaku Pengawas di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

Berdasarkan wawancara dengan Muhyidin dan Pipit Pitriyani dan istrinya Engkur Kurniasih dapat dipahami bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudas yaitu menggunakan sistem borongan. Dan upaya ini berhasil dicapai oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari uraian diatas dapat peneliti analisis bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudas yaitu adanya saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, hubungan harmonis, mendengarkan keluhan, dan memberikan bonus berupa makan gratis setiap hari jumat. Akan memperbaiki lingkungan kerja dan akan menaikkan upah karyawan dan akan diadakan briving kepada karyawan, akan dilakukan evaluasi kerja, penilaian prestasi kerja, dan akan dilakukan pengukuran produktivitas kerja karyawan untuk mengembangkan usahanya.

Kompensasi menjadi hal yang diandalkan dalam perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan. Melalui kompensasi perusahaan berupaya untuk menaikkan produktivitas karyawan hal ini terlihat ketika wawancara dengan Muhyidin selaku pemilik usaha putri tunggal kudas mengatakan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang Puti Tunggal Kudus adalah menggunakan kompensasi sistem borongan hal ini berkaitan dengan prestasi kerja yaitu dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas pekerjaan karyawan yang memiliki kecermatan, dan kalkulasi yang didapat karyawan.⁶⁴ Dalam sistem borongan ini kompensasi yang dibayarkan didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Jadi dalam sistem borongan ini bisa dikatakan bahwasannya balas jasa yang diberikan berdasarkan besar atau kecilnya tergantung atas kecermatan kecepatan dan kalkulasi yang didapat karyawan.

Contoh kompensasi yang diberikan Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus kepada karyawan packing menggunakan hitungan perkemasan yaitu

⁶⁴Wawancara dengan Muhyidin selaku Pemilik di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 22 April 2018

per kemasan dihargai Rp. 500,- jika karyawan mengemas 70 kemasan dikalikan Rp. 500,- akan menghasilkan Rp. 35.000,- perhari padahal dalam sehari karyawan packing bisa mendapatkan 100 kemasan bahkan lebih jika dihitung 100 kemasan dikali Rp.500,- menghasilkan Rp.50.000,- perharinya. Sedangkan karyawan sales marketing juga mendapatkan kompensasi atau upah kerja sesuai apa yang mereka kerjakan, artinya mereka mengasihkan gaji perhari sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam satu pack dari perusahaan sendiri seharga Rp.8000,- dan harga jual perpack Rp.10.000,- dengan kata lain karyawan bagian pemasaran mendapatkan untung Rp 2000,- perpack jadi bisa dikalikan jika sales menjual 100 pack sehari mereka bisa mendapatkan upah Rp. 200.000,- dalam sehari.

Pada dasarnya produktivitas karyawan tidak hanya dengan memberikan kompensasi namun dengan memberikan waktu istirahat sholat makan, evaluasi pekerjaan untuk mengembangkan karier dan kemampuan kerja karyawan pun dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Evaluasi pekerjaan sangatlah diperlukan untuk menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, penghargaan atau gaji. Dapat dikatakan bila resiko pekerjaan yang diterima besar maka gaji yang diberikan sebanding dengan resikonya, dan sebaliknya jika resiko pekerjaan yang ditanggung kecil maka gaji yang diberikan sebanding dengan risiko yang kecil.⁶⁵

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Umam dan Supri selaku sales putri tunggal kudus mengatakan bahwa upaya yang dilakukan karyawan sales dalam meningkatkan produktivitas adalah kebutuhan istirahat sejenak dalam bekerja dan kepuasan kerja atas karier, mendapatkan penghargaan manajemen atas hasil kerja selama ini dan saya sendiri selalu mengevaluasi pekerjaan saya agar pendapatan saya juga meningkat, diberikan motivasi

⁶⁵Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, jakarta, 2014, hal.35

secara individu maupun kelompok, memperbaiki lingkungan kerja dan membangun komunikasi harmonis antara karyawan dan pemimpin.⁶⁶

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti analisis bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus yaitu kebutuhan istirahat sejenak dalam bekerja dan kepuasan kerja atas karier, dan mendapatkan penghargaan manajemen atas hasil kerja selama ini dan karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan mereka untuk melihat kemampuan dan perkembangan mereka selama bekerja, memotivasi secara individu maupun kelompok dan juga memperbaiki lingkungan fisik maupun non fisik.

Seorang karyawan berkarya tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah, namun juga berkarya untuk mendapatkan pengakuan harkat dan martabat dirinya dihadapan orang lain. Memberikan *reward* atau penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan semangat kerja dan mau mengulangi hal yang positif dan perilaku baik.⁶⁷

Dalam peningkatakan produktivitas karyawan tidak hanya soal kepuasan kerja tetapi juga melalui komunikasi. Seseorang mencoba membagi informasi, gagasan, atau sikap dengan pihak lain agar diperoleh persepsi yang sama. Komunikasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam melakukan aktivitas, manusia hidup berkomunikasi dengan manusia lainnya karena manusia adalah makhluk sosial. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana, jika komunikasi dilakukan. Pemberian perintah, laporan, informasi, berita, sarana, dan menjalin hubungan-hubungan hanya dapat dilakukan dengan komunikasi saja, tanpa komunikasi proses manajemen tidak akan terlaksana.⁶⁸

⁶⁶Wawancara dengan Umam selaku Sales di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 17 April 2018

⁶⁷Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hal. 15

⁶⁸ Afifuddin, *Op.Cit.*, hal.201

Komunikasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan – kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Dibalik komunikasi yang baik akan mengakibatkan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untyuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara eksekutif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antarpekerja.⁶⁹

Hal ini ditegaskan wawancara dengan Jarmi dan Erna selaku karyawan packing putri tunggal kudus mengatakan bahwa strategi yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja saya atau karyawan yang saya lakukan adalah membangun komunikasi yang baik dengan siapapun di lingkungan kerja, semangat untuk menghasilkan produk (mengemas) lebih banyak agar menghasilkan upah yang lebih besar karena disini sistemnya borongan jadi saya harus mendapatkan produk yang banyak untuk dikemas agar upah saya tinggi, mengharapakan perbaikan lingkungan kerja, mendapatkan kompensasi sesuai kinerja, mendapatkan motivasi secara individu maupun kelompok, bonus, dan mendapatkan sikap kerja yang adil dan baik.”⁷⁰

Demikian uraian diatas dapat peneliti analisis bahwasannya upaya meningkatkan produktivitas karyawan di usaha dagang putri tunggal kudus

⁶⁹Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Prenadamedia Group, jakarta, 2015, hal. 184

⁷⁰Wawancara dengan Jarmi selaku Packing di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, tanggal 18 April 2018

yaitu dengan menjaga komunikasi harmonis, lingkungan kerja, motivasi dan etos kerja.

Komunikasi harmonis dapat membangun budaya kerja yang baik dan akan menciptakan suasana di lingkungan kerja begitu kondusif. Seiring berjalannya waktu antara pekerja yang satu dengan yang lain akan membangun situasi yang baik dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Tak kalah pentingnya dengan komunikasi yang baik antara karyawan maupun pemimpin, lingkungan kerjapun menunjang produktivitas dari seorang karyawan, sebab lingkungan yang baik akan berdampak kinerja yang baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja karyawan pun turut menyumbang peningkatan produktivitas seorang karyawan dalam bekerja.

