

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KINERJA KERJA KARYAWAN PT INDONESIA POWER UNIT PEMBANGKITAN DAN JASA PEMBANGKITAN BALI (STUDI KASUS DI PT INDONESIA POWER UNIT PEMBANGKITAN DAN JASA PEMBANGKITAN BALI)

Putu Nindya Pradnya Dewi<sup>1)</sup>, Tedi Erviantono<sup>2)</sup>, I Ketut Winaya<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana  
Email: Pradnya\_nindya@yahoo.com<sup>1</sup>, tedierviantono@fisip.unud.ac.id<sup>2</sup>,  
ketutwinaya14@yahoo.com<sup>3</sup>

## Abstract

*PT Indonesia Power, unit of generation and generation service Bali is a government company which engage in electricity supply. The company is located in District of South Denpasar, Denpasar City. The work productivity of employees plays an important role to the company goal, however in 2014 the productivity of the employees was decreased in term of attendance rate, so that it not contributes optimum achievement to the company. According to this case, the objective of this study is aimed to investigate factors that influence to the work productivity of employees in PT Indonesia Power, unit of generation and generation service Bali in 2014. This study was using descriptive qualitative method. Data were collected through observation and interview. The conclusions are obtained including: Attendance system in 2014 was done with good enough, however there was a reducing attendance rate of the employee significantly than the previous year, so that it causes decreasing the work productivity of the employee as well. The company solved this problem with finger print attendance system application in order to improve the attendance rate of the employee. Sanction has been given to the employee which already rule in the company decree. The company effort to improve the productivity of employee seems to be not successfully. This is because there are decreasing of work productivity rate which was indicated by the employee attendance in year of 2014.*

**Keywords:** Attendance rate of employee, performance of employee, work productivity

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang ada didalam perusahaan. Salah satu yang menjadi tolak ukur dalam pencapaian produktivitas suatu perusahaan yaitu terlihat pada peningkatan atau penurunan tingkat pendapatan pada perusahaan.

PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang kelistrikan memeiliki karyawan sebanyak 350

orang. Pengaruh produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan sangat berdampak terhadap perusahaan, maka dari itu dibutuhkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan masih perlu ditingkatkan lagi. Penurunan produktivitas kerja karyawan sangat jelas terlihat dari tingkat ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan pada tahun 2014, penyebab dari penurunan produktivitas absensi kerja karyawan

disebabkan oleh banyaknya karyawan yang izin kerja seperti izin sakit, izin upacara keagamaan, maupun tidak ada keterangan.

Perusahaan memiliki standar proses kerja yang disebut dengan IP Aksi makna dari IP Aksi sendiri yaitu Integritas, Profesional, Proaktif, dan Sinergi. Melihat hal ini produktivitas kerja pada karyawan sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kemauan serta jalannya perusahaan.

Produktivitas kinerja karyawan menjadi faktor permasalahan pada tahun, hal ini yang menjadi kejadian yang perlu dikaji dengan lebih mendalam, maka dari itu diperlukan adanya penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Kinerja**

Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja dari karyawan kepada perusahaan. Menurut Gibso, Ivancevich dan Donelly (1997), dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan

Didalam setiap perusahaan terdapat prestasi kerja, unsur yang dinilai dari prestasi kerja tidak selalu sama. Bagi setiap karyawan dengan adanya penilaian akan menimbulkan perasaan puas dalam diri.

### **B. Produktivitas**

Dalam arti luas produktivitas yaitu sebagai hubungan antara barang atau jasa. Menurut L. Green berg Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedangkan dalam doktrin pada OSLO,1984 produktivitas

didefinisikan sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas mempunyai pengertian yang lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Jam kerja merupakan tolak ukur dari suatu produktivitas didalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan studi yang menganalisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja kerja karyawan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali.

Ciri dari deskriptif kualitatif yaitu mengutamakan pada satu bagian tertentu dari berbagai peristiwa. Hal memungkinkan penelitian ini menjadi sangat mendalam dengan demikian keakuratan data menjadi pertimbangan dalam model penelitian ini.

Tempat penelitian di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali Kecamatan Denpasar Selatan Kabupaten Denpasar, pengambilan data digunakan dengan melakukan wawancara dengan pihak terkait dan data yang akurat mengenai rekapan absensi karyawan pada tahun 2014.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut sejarah terbentuknya PT Indonesia Power, sebelum menggunakan nama seperti saat ini PT PLN (Persero) merupakan nama yang

digunakan nama itu kemudian dirubah menjadi PT Indonesia Power.

PT Indonesia Power didirikan pada tanggal 03 Oktober 2000, memiliki delapan Unit Pembangkit diantaranya di (1) Suralaya; (2) Saguling; (3) Mrica; (4) Priok; (5) Perak dan Grati; (6) Bali; (7) Semarang; (8) Kamojang dan satu Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan.

PT Indonesia Power merupakan perusahaan yang berstatus perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), memiliki visi "menjadi perusahaan energi terpercaya yang tumbuh berkelanjutan". Serta memiliki misi mneyelenggarakan bisnis pembangkitan tenaga listrik dan jasa terkait yang bersahabat dengan lingkungan.

Peran sumber daya manusia didalam perusahaan sangat besar, didalam melakukan perekrutan karyawan di perusahaan dilakukan secara adil tanpa memandang latar belakang agama, ras/suku bangsa, hubungan pribadi (pertemanan dan kekerabatan, jenis kelamin atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum) dan menggunakan kriteria kemampuan, kualifikasi seperti pendidikan, pengalaman, kompetensi, dan lain sebagainya serta kriteria lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai satu-satunya dasar bagi semua keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada, Perusahaan menerapkan sistem Manajemen Kinerja dan memberikan remunerasi serta manfaat yang kompetitif kepada karyawannya sesuai dengan evaluasi hasil akhir kinerjanya yang merupakan salah satu pendorong yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perusahaan juga memiliki peraturan tata tertib yang harus di taati oleh setiap karyawannya. Apabila terjadi pelanggaran maka terdapat sanksi yang akan diterima oleh karyawan yang melakukan

pelanggaran. Peningkatan dan penurunan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tergantung pada kebijakan yang ada pada perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan sangat berpengaruh dengan kualitas kinerja kerja setiap karyawan yang ada didalam perusahaan.

Kenyamanan setiap karyawan menjadi tugas perusahaan untuk memenuhinya. Berbagai kebijakan serta fasilitas diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja serta produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan tujuan dari perusahaan akan tercapai. Fasilitas yang terdapat di Perusahaan tersebut berupa sarana olahraga, kesehatan, keamanan dan informasi. Selain adanya fasilitas-fasilitas tersebut, perusahaan juga memiliki hal lainnya yang diberikan kepada karyawan yaitu kompensasi yang berupa gaji, tunjangan jabatan, premisp bagi yang melakukan sip dan uang lembur. Seluruh fasilitas tersebut diberikan kepada karyawan dengan harapan agar karyawan memberikan timbal balik kepada perusahaan yang berupa produktivitas kinerjanya didalam perusahaan.

Pencapaian kinerja dari setiap karyawan akan selalu dimonitoring oleh atasan agar produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil dari pencapaian kinerja karyawan akan menjadi tolak ukur dari kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Apabila terdapat karyawan yang tidak berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi seperti penurunan grade jabatannya. Terdapat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diberikan oleh perusahaan kepada setia karyawan yang ingin lebih menguasai bidang didalam pekerjaannya. Seluruh fasilitas yang diberikan perusahaan tersebut

untuk membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT INDOENSIA POWER UNIT PEMBANGKITAN DAN JASA PEMBANGKITAN BALI**

Produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satu diantaranya berupa apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya. Apresiasi tersebut berupa fasilitas kesejahteraan yang meliputi gaji, kesehatan karyawan, bonus dari perusahaan dan segala fasilitas penunjang pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

Selain dalam bentuk apresiasi, produktivitas kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh peraturan dan kebijakan yang ada didalam perusahaan dimana peraturan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Dalam hal jaminan kesehatan, perusahaan memiliki kerjasama dengan beberapa rumah sakit yang ada di kota Denpasar yaitu Rumah Sakit Puri Raharja, Ruma Sakit Bali Med dan Rumah Sakit Udayana. Seluruh fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan disesuaikan dengan jabatan dari setiap karyawan tersebut.

Berbagai fasilitas penunjang lain dalam bekerja diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seperti Laptop, printer, kursi, meja, alat tulis, dan scanner. Dengan harapan para karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri walaupun telah diberikan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan masih terdapat kendala yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas karyawan seperti sulitnya mengumpulkan Agen perubahan, penilaian atasan yang tidak

adil, dan karyawan yang tidak bisa bekerja sama.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting didalam memajukan perusahaan, diperlukannya rasa cinta dan memiliki terhadap perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan memiliki Standart Operating Procedure (SOP) yang didalamnya dicantumkan segala peraturan dan aturan yang diperbolehkan serta yang dilarang didalam perusahaan. Dalam SOP terdapat Sistem Manajemen Kinerja Karyawan yang dibuat untuk menciptakan pemahaman bersama antara perusahaan dan karyawan mengenai tujuan yang harus dicapai serta cara optimalisasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.

Terdapat 3 (tiga) tahap Sistem Manajemen Kinerja Karyawan yaitu (1) Tahap Perencanaan Kinerja Karyawan; (2) Tahap Pemantauan Kinerja Karyawan; (3) Tahap Pengukuran Kinerja Karyawan. Atasan harus selalu melakukan Coaching, Mentoring, Counseling (CMC) kepada karyawannya karena setiap pekerjaan harus ada timbal balik dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya. Pengertian dari CMC adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan secara dua arah antara atasan dan bawahan melalui mekanisme diskusi formal/ non formal dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk membicarakan masalah-masalah yang penting bagi mereka terkait masalah pekerjaan atau pribadi yang langsung atau tidak langsung berdampak pada pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan hubungan karyawan guna meningkatkan kinerja serta pengembangan karir karyawan secara optimal.

Tahapan-tahapan ini akan membuat sistem komunikasi yang ada

dalam perusahaan menjadi baik. Terwujudnya penilaian kinerja yang baik dari atasan dapat membangun dan membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi dan kontribusinya kepada perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran, apabila tingkat kehadiran karyawan tidak baik maka perusahaan tidak akan berkembang dan pekerjaan akan terbengkalai. Pada saat ini sistem absensi yang ada di Perusahaan tersebut menggunakan sistem absensi sidik jari/ finger print yang jauh lebih baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yang menggunakan sistem absensi manual. Sistem absensi yang dilakukan di perusahaan pada setiap harinya dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada pukul 07.30 wita dan berakhir jam pulang kantor pada pukul 16.30 wita.

Sistem absensi saat ini membuat karyawan menjadi lebih disiplin dalam waktu bekerja dan diharapkan dapat mengurangi tingkat kecurangan dan manipulasi dalam perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri dalam perjalanannya ada kendala dan kesulitan yang dihadapi, kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan sistem absensi membuat absen tidak akan terbaca pada sistem komputer dan mengakibatkan permasalahan didalam data absensi yang ada. Penerapan absensi sidik jari di perusahaan pada tahun 2014 mengalami beberapa kendala yang membuat tidak baiknya kinerja karyawan. Seperti dengan adanya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan seperti sakit, ada kegiatan keagamaan atau keluarga, ada yang tidak hadir tanpa keterangan, dan beberapa karyawan pulang sebelum jam kantor berakhir.

Sistem absensi yang diberlakukan di perusahaan diharapkan membuat setiap karyawan agar lebih disiplin

dalam waktu bekerja, namun apabila kedisiplinan diterapkan dengan baik maka produktivitas kinerja karyawan akan terganggu. Apabila banyak karyawan yang melakukan izin tidak masuk kantor maka pekerjaan akan terbengkalai, hal ini karena sistem kerja yang ada di perusahaan saling berkaitan. Jika salah satu karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya akibat ketidakhadirannya maka pekerjaan dari karyawan yang ada dibidang lain akan terganggu.

Terdapat sanksi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang melakukan izin lebih dari peraturan yang berlaku. Sanksi yang diterapkan di perusahaan tidak hanya berlaku untuk yang tidak hadir karena sakit ataupun izin namun juga berlaku untuk karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2014 dalam satu bulannya terdapat beberapa karyawan yang melakukan izin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin kepentingan pribadi ataupun pulang sebelum jam kerja berakhir. Pada setiap karyawan setidaknya pernah melakukan izin sebanyak satu atau dua kali dalam sebulan.

Didalam sistem absensi yang ada, seluruh kehadiran karyawan tercatat dengan baik pada sistem komputer bagian kepegawaian. Apabila terdapat karyawan yang mengambil jam kerja lebih atau biasa disebut dengan lembur, maka tentu saja akan tercatat dalam sistem absensi yang ada. Karyawan yang dikatakan lembur apabila melakukan absen pulang kantor yang dihitung mulai dari pukul 18.30 wita. Sistem lembur yang ada di perusahaan sudah tercantum dalam Surat Keputusan (SK) perusahaan, maka dari itu sistem lembur yang ada sudah terorganisir dengan baik. Lembur dilakukan karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan bukan untuk menambah penghasilan. Jumlah nilai lembur dalam rupiahnya pun berbeda

tergantung dengan jenjang jabatan karyawan.

Namun tidak semua karyawan menginginkan untuk lembur dikarenakan berbagai hal seperti berkurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau kerabat, ada keperluan lain serta rasa lelah setelah seharian bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan peraturan yang ada di perusahaan. Penurunan tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2014 karena berbagai hal yang melandasi membuat perusahaan untuk lebih menegakkan kedisiplinan pada perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan teori-teori yang digunakan oleh penulis untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja kerja karyawan, secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kinerja kerja karyawan PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Bali pada tahun 2014 dapat dikatakan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dalam hal tingkat kehadiran karyawan. Hal yang mendasari penurunan produktivitas kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang diukur menggunakan sistem absensi sidik jari. Dari hasil tinjauan yang didapat faktor utama yang menjadi alasan karyawan untuk tidak bekerja yaitu dengan alasan sakit, izin ataupun ada yang pulang kantor sebelum berakhirnya jam kerja.

Perusahaan memiliki sistem Manajemen Kinerja Karyawan yang didalamnya terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu (1) Tahap Perencanaan Kinerja, (2) Tahap Pemantauan Kinerja dan (3) Tahap Pengukuran Kinerja. Tujuan dari Sistem Manajemen Kinerja Karyawan ini agar terwujudnya penilaian kinerja

yang dapat membangun dan membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi kepada perusahaan, serta sebagai pedoman proses perencanaan, evaluasi dan penetapan nilai kinerja karyawan secara lebih transparan. Namun pada tahap demi tahap yang dilakukan tidak semua berhasil dengan baik, beberapa karyawan tidak dapat memberikan kinerjanya dengan maksimal kepada perusahaan dengan berbagai faktor yang melandasinya. Berbagai sanksi telah diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan efek jera kepada karyawannya yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan masuk kantor kurang dari yang telah ditetapkan.

Sistem absensi yang sudah ada membuat karyawan tidak dapat memanipulasi data kehadirannya sehingga pemantauan dari Atasan akan langsung diberikan kepada karyawan. Belum baiknya sistem absensi pada tahun 2014 diakibatkan masih banyak terdapat absensi kosong ataupun absensi ganda. Berbagai fasilitas diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan seperti fasilitas yang ada di kantor yang menunjang pekerjaan yaitu meja, kursi, laptop, printer, scanner, dan fasilitas lainnya seperti fasilitas sarana olah raga, kantin, dan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan yang dibedakan oleh jenjang jabatan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Sistem Manajemen Kinerja Karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, terutama dalam tahap pengukuran kinerja karyawan yang diaman tahap ini digunakan sebagai pengukuran kinerja karyawan dan dilakukan oleh Atasan Langsung. Apabila karyawan tidak hadir tanpa keterangan atau terlambat lebih dari 4 (empat) kali maka akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1, 2, dan 3 yang

berakibat pada tunjangan jabatan tidak akan tebayarkan selama berlakunya Surat Peringatan, yang kedua akan dilakukan pemotongan jam kerja yang berakibat pada penghasilan setiap 6 (enam) bulan atau per semester. Sanksi ini akan sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan.

Pada tahun 2014 produktivitas kinerja kerja karyawan mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Akibatnya tujuan perusahaan tidak dapat dicapai dengan maksimal, hal ini terjadi karena banyak ketidakhadiran karyawan membuat pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan menjadi terbengkalai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LakBang Pressindo
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta