

# PENGUKURAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL XYZ PONTIANAK

GUNTARA WIRADINATA

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura

[guntarawiradinata81@yahoo.com](mailto:guntarawiradinata81@yahoo.com)

**ABSTRACT** *Hotel XYZ Pontianak require that employees provide the best service to the customers because the employee must have excellent stamina. If the absence of employees increased, decreased work motivation and high labor indiscipline can be concluded that an employment boredom experienced by those employees. The purpose of this research is to improve the productivity performance of employees and find out how much impact the performance of employees to work productivity views of the absent employee, motivation, discipline kerjadan hours at Hotel XYZ Pontianak.*

*This study uses the calculation of labor productivity. Procedures for implementing the productivity was observed for a period of work activity are taken irregularly (the observation time is determined by the researcher) and record whether employees are in a state of working or not working. It should be considered in measuring dimension - the dimension of working hours and absenteeism Absenteeism very positive effect on work productivity due to employees who were not present and would pose a burden for employees in lieu.*

*The results of this study indicate that attendance and working hours have a positive effect on work productivity. Based on employee attendance data in 2016 had the highest value, the total absence of its largest year before. Productivity is the lowest value in March has a value that is 95.69%, while the value of the highest productivity in January has a value that is 98.88% recap of absenteeism began January 2016 - March 2016 states that three days or 72 hours of work were lost in last three months. Lost work hours or workload should be replaced by another employee, resulting workload add or substitute employees working hours and hours of work.*

**Keywords :** *productivity, working hours, absenteeism, hotel, employee performance*

## 1. Pendahuluan

Hotel XYZ Pontianak berdiri pada akhir tahun 1995, di Jalan Imam Bonjol Pontianak. Ada pun permasalahan yang telah dihadapi Hotel XYZ Pontianak adanya penurunan produktivitas dengan tingkat absensi karyawan selama 3 tahun terakhir semakin meningkat. Dengan demikian penurunan produktivitas ini diduga karena tingginya absensi karyawan di perusahaan dan di sekitar lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu terdapat

Ketidak teraturan dalam hal penataan ruangan tempat kerja, alat dan kebersihan, Untuk mencapai tujuan

tersebut diperlukan usaha yang maksimal. Karyawan hotel XYZ pontianak mengharuskan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan yang menginap di hotel tersebut. Ketidakhadiran karyawan di tempat kerja akan mengakibatkan jam kerja karyawan akan hilang dan akan di gantikan oleh karyawan lain nya, di lain sisi akan mengakibatkan beban kerja karyawan lain bertambah atau meningkat dikarenakan menggantikan tugas karyawan yang tidak hadir. Jika hal tersebut terus-menerus berlangsung akan mengakibatkan karyawan yang menggantikan tugas karyawan yang tidak hadir akan mengalami kelelahan atau sakit sehingga banyaknya karyawan yang tidak hadir akan mengakibatkan pelayanan di hotel tersebut akan menurun. Banyak atau sedikitnya karyawan yang telat hadir maupun tidak hadir akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Meningkatnya ketidakhadiran karyawan dapat ambil kesimpulan bahwa menurunnya motivasi kerja dari karyawan tersebut. Sedangkan motivasi kerja itu merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu meningkatnya ketidakhadiran karyawan juga dapat disimpulkan ketidak disiplin dari karyawan tersebut. Disiplin merupakan juga hal terpenting untuk meningkatkan produktivitas. Jika ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, motivasi kerja akan menurun dan ketidakdisiplinan kerja tinggi dapat disimpulkan bahwa terjadinya kebosanan kerja yang dialami karyawan tersebut. Karyawan harus meningkatkan kehadiran dan motivasi kerja untuk lebih semangat dalam berkerja dan mengerjakan tugas yang telah diberikan serta akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menghilangkan atau mengurangi kebosanan dalam berkerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas dan cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

## 2. Teori Dasar

Produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk jangka waktu tertentu”. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (umar, 2002):

- Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

c. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Seperti dijelaskan Simamora (2004) faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indicator - indikator dibawah ini:

- 1)Kuantitas kerja
- 2)Kualitas kerja
- 3)Ketepatan waktu

**Konsep produktivitas**

Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.

1. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.

2.Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.

3.Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.

4.Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Sinungan (1995) menjelaskan produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.

2.Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3.Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dari tiga faktor esensial, yakni : Investasi termasuk pengetahuan dan tekhnologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Dari sejumlah teori yang dideskripsikan untuk memperoleh dukungan teoritik penyusunan konsep operasional variabel penelitian, menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Umar, 2001) menjelaskan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu Sikap Kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2003) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2). Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$x = \frac{b}{a} \dots\dots\dots ( 1 )$$

$$n = \frac{c}{a} \dots\dots\dots ( 2 )$$

**Keterangan :**

- x = Total Produktivitas
- b = Hasil Total
- a = Masukan Total
- n = Produktivitas Parsial
- c = Hasil Parsial

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan

produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Di sisi lainnya, produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dengan demikian hal ini menjelaskan kepada kita kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan dari sejumlah masukan tertentu. Hubungan ini dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{out}}{\text{in}} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :  
 P = produktivitas  
 Out = keluaran  
 In = masukan

### 3. Hasil Eksperimen

Variabel absensi pada penelitian ini di ukur melalui tingkat kehadiran karyawan selama 1 tahun yaitu di tahun 2014 sebagaimana pada lampiran 1. Hasil rekap terhadap absensi, produktivitas hari kerja .

ΣProduktifitas bulan januari 2016

$$= \frac{(30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (8 \text{ jam})}{30 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}}$$

$$= \frac{720 - 8 \text{ jam}}{720 \text{ jam}}$$

$$= 0,9888 \times 100 \%$$

$$= 98,88 \%$$

ΣProduktifitas bulan februari 2016

$$= \frac{(29 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (16 \text{ jam})}{29 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}}$$

$$= \frac{696 - 16 \text{ jam}}{696 \text{ jam}}$$

$$= 0,9770 \times 100 \%$$

97,7 %

ΣProduktifitas bulan maret 2016

$$= \frac{(31 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}) - (32 \text{ jam})}{31 \text{ hari} \times 24 \text{ jam}}$$

$$= \frac{744 - 32 \text{ jam}}{744 \text{ jam}}$$

$$= 0,9569 \times 100 \%$$

$$= 95,69 \%$$

TINGKAT PRODUKTIVITAS BULAN BERJALAN

TINGKAT PRODUKTIVITAS BULAN SEBELUMNYA

$$= \frac{98,88 - 97,7 - 95,69}{98,88}$$

$$= \frac{-94,51}{98,88}$$

0.9558 %

Nilai produktivitas mencapai nilai tertinggi pada januari 2016 dan nilai produktivitas mencapai nilai terendah pada bulan maret 2016. Pada bulan januari 2016 memiliki nilai produktivitas sebesar 98,88 % , sedang kan di bulan february memiliki nilai produktivitas sebesar 97,7 % dan di bulan maret memiliki nilai produktivitas sebesar 95,69 % . Pada tingkat produktivitas bulan berjalan dan tingkat produktivitas di bulan sebelumnya mencapai nilai -0.9558 % . Sehingga dapat di simpulkan bahwa dari bulan januari 2016 sampai bulan maret 2016 nilai produktivitas semakin menurun.

Absensi sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang dikarenakan karyawan yang tidak hadir dan akan menimbulkan beban bagi karyawan sebagai pengganti , sehingga dapat mengakibatkan menurun nya produktivitas kerja dan sebaliknya. Penurunan produktivitas kerja di akibatkan ada nya beban kerja yang meningkat seperti menggantikan pekerjaan karyawan yang tidak hadir atau *double shift* dan kerja lembur.Hal ini mengakibatkan waktu istirahat bagi karyawan tersebut berkurang dengan resiko sakit menjadi lebih besar. Jika karyawan setiap bulan nya tanpa ada yang izin atau sakit , maka tidak akan adanya terjadi kehilangan jam kerja dan karyawan pengganti sesuai dengan aturan jam kerja dan karyawan yang berdasarkan aturan jam kerja adalah 8 jam/hari akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Beban kerja karyawan yang menggantikan karyawan yang absen bertambah, jam kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja dan mengakibatkan karyawan pengganti mengalami kelelahan serta mengakibatkan menurun nya produktivitas kerja.

### 4. Kesimpulan

Pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Absensi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan di Hotel XYZ Pontianak memiliki kehadiran yang sangat tinggi dibanding tidak hadir, hal ini dibuktikan dengan jumlah ketidakhadiran yang lebih besar di bulan maret yaitu 4 orang karyawan dan jam kerja yaitu 95,69 % . Pada bulan januari memiliki 1 orang karyawan yang tidak hadir dan jam kerja yaitu 98,88 % sedangkan di bulan february memiliki 2 orang karyawandan jam kerja yaitu 97,7 %.
2. Berdasarkan rekap absensi karyawan mulai januari 2016 – maret 2016 menyatakan bahwa 3 hari atau 72 jam kerja yang hilang dalam tiga bulan terakhir. Kehilangan jam kerja atau beban kerja harus digantikan oleh karyawan lain, sehingga terjadi menambahnya beban kerja atau jam kerja karyawan pengganti dan jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan dan terjadi penurunan produktivitas kerja akibat kelelahan, sakit dan lain-lain.

### Referensi

[1] Umar, Husein. 2002. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka

[2] Umar, Husein. 2002. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka

[3] Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

[4] Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

[5] Sinungan, Muchdarsyah. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

[6] Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

## **Biografi**

**Guntara Wiradinata** lahir di Sungai Dekan, pada tanggal 30 Juni 1990, anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan ibu Suprianti dan Bapak Sukandi . Penulis memulai pendidikan di SDN 63 Sungai Kodang, dan lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan ke SMPN 01 Meliau, dan lulus pada tahun 2006, melanjutkan lagi di SMTI Pontianak, dan lulus pada tahun 2009. Penulis melanjutkan perguruan tinggi pada tahun 2009 dan diterima sebagai mahasiswa Program Studi Teknik Industri , Fakultas Teknik Universitas Tanjungpura, Pontianak.