**Modul OL 1**

**Terminologi Produktivitas**



**REKAYASA PRODUKTIVITAS**

(TKT 414)

DISUSUN OLEH

DR. IPHOV K. SRIWANA, ST., M.SI, IPM

TEKNIK INDUSTRI

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

JAKARTA

2019

**TERMINOLOGI PRODUKTIVITAS**

Produktivitas muncul pada tahun 1776, dalam makalah yang ditulis oleh Quesnay dari Prancis. Untuk meningkatkan produktivitas pada suatu sistem, maka harus memiliki spirit tentang usaha dan keinginan untuk bisa menjadi lebih baik dibanding hari hari sabelumnya atau hari esok yang lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas berasal dari kata “produktiv” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input). Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa.1 International Labour Organization dalam hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber-sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, tenaga kerja manusia.2 Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan utama perusahaan tertutama untuk perusahaan pada bidang industri pengolahan.

Secara umum, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang tinggi juga merupakan salah satu tujuan yang penting untuk diperhatikan bagi kelangsungan operasional perusahaan. Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dalam pengertian umum, produktivitas (productivity) adalah ukuran efesiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik pada hari ini. Sedangkan pengertian secara operasional adalah sebagai efesiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran (output). Dengan kata lain Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas. masukan periode tersebut. Dari pengertian produktivitas secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan (input) dengan pengeluaran (output) pada suatu sistem produksi barang dan jasa,

Berikut adalah definisi tambahan mengenai produktivitas :

* Menurut ILO (International Labour Organization) :

Perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen tersebut antara lain berupa tanah, capital buruh dan organisasi.

* Menurut EPA (European Productivity Agency) :

Produktivitas adalah tingkat efektifitas pemanfaatan setiap elemen produksi.

* Menurut Davis :

Produktivitas adalah perubahan produk yang dihasilkan oleh sumber-sumber yang digunakan.

* Menurut Venanay Goel, dalam “To war a Higher Productivity” :

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai pada waktu tertentu

* Menurut Paul Mali

Produktivitas adalah ukuran seberapa hemat sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi untuk memperoleh kumpulan hasil.

* Menurut Sumanth

Total produktivitas adalah perbandingan output tangible dengan input tangible.

* Menurut Kendrick dan Creamer

Produktivitas adalah definisi fungsional untuk produktivitas parsial, produktivitas pasar dan produktivitas total.

* Menurut Siegel

Produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara output dengan input.

* Menurut Gordon K.C. Chen :

Perbandingan antara output yang diproduksi dengan unit sumber daya yang digunakan selama proses.

Output yang diukur merupakan agregat output produksi, sedangkan inputnya adalah segala bentuk sumber daya yang digunakan dalam proses. Pada tahun 1950, OEEC (The Organization for European Economic Coorporation) memberikan definisi yang telah formal mengenai produktivitas sebagai berikut :

*Produktivitas adalah nilai yang diperoleh dengan membagi output dengan salah satu factor produksi*

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud sengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu system dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strateginya.

Produktivitas berasal dari kata “produktiv” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegitan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:126) produktivitas adalah: “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas sebenernya produktivitas memiliki dua dimensi, *pertama* efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu. *Kedua* yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingakan input dengan realisasi penggunaanya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efesiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efesiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efesiensi.

Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran serta masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumbur-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting bagi keberlangsungan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat kita lihat kenyataannya, ada organisasi atau perusahaan yang memiliki Teknologi, Prosedur kerja dan Struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan satu dengan yang lain berbeda-beda. Adanya mobilitas atau dinamika yang rendah tersebut tentunya sangat tidak diharapkan oleh siapapun, apalagi diera globalisasi dimana terjadi persaingan yang sangat ketat, maka organisasi yang berkinerja rendah akan digilas oleh kompetitor atau pesaing. Bila organisasi yang tergilas oleh kompetitor tersebut, tetap juga tidak melakukan perubahan, maka tidak mustahil organisasi tersebut berada pada kondisi yang kritis, bahkan lebih mendekati kehancuran.

Perlu juga diperhatikan bahwa jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan akan maju, jika SDM yang ada tersebut kualitasnya rendah atau tidak produktif, bahkan disebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu untuk memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas, dan manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif, menjadi manusia yang produktif.

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran *(output)* atau hasil *(input)* organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran *(output)* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987:3 dalam Wibowo, 2007:265).

Produktivitas dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konverensi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat dan benar-benar menunjukan suatu penampilan atau efisiensi. Hakekatnya, melalui produktivitas manajemen dan para penentu kebijakan mengarahkan efektivitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkat pembalikan, ketidak hadiran dan bahkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan penjelasan teoritik di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur produktivitas kinerja dapat dilakukan melalui pengukuran produktivitas fisik yang di dalamnya mencakup aspek kuantitas dan aspek kualitas, serta dapat diukur pula melalui produktivitas nilai yang cakupannya berdasarkan nilai kemampuan, perilaku, disipin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal tersebut itu dilandaskan atas dasar untuk pencapaian kinerja yang tinggi serta untuk meningkatkan rasa kepuasan pelanggan, yang telah diberikan oleh pekerja yang dalam hal ini harus diperhatikan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strateginya.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto,1986:18) :

1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
2. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara -cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Menurut Ravianto. J (2004:4) secara umum produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja satuan waktu. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis. Alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statis yang hanya dapat digerakan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi seperti, kenaikan upah atau gaji yang adil dan layak, suasana atau lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarier, kesempatan untuk maju, fasilitas yang mendukung, dan lain-lain.

*Difinisi atau Pengertian Kinerja* ***( produktivitas kerja )***

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2009:9). Konsep kinerja akhir-akhir ini telah menjadi suatu terminologi atau konsep yang sering dipakai organisasi atau individu, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau SDM. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kinerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun bentuk organisasinya kinerja merupakan pernyataan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya guna menghasilkan *output* yang berkualitas baik dalam tataran organisasi swasta maupun organisasi publik. Konsep kinerja disatu sisi ada yang lebih terfokus pada konteks individual atau SDM, bahkan sampai pencampuran pemahaman tentang konsep kinerja itu sendiri.

Ada tida (3) level kinerja, yaitu;

1.      Kinerja Organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out come*) pada *level* atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkaitpada tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemenorganisasi.

2.      Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

3.      Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau aktivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada *level* ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, proses pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. (dalam Sudarmanto, 2009:7-8)”

Berdasarkan penjelasan teoritik di atas tentang konsep kinerja, dapat diartikan bahwa konsep kinerja yang terbagi menjadi tiga *level* tersebut berkaitan dengan aktivitas-aktivitas individu atau kelompok, dengan sejumlah tujuan, proses dan manajemen yang telah disepakati bersama. Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur suatu kinerja. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktiv apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama ( J. Ravianto, 1986 ).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil ynag diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
2. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Pengukuran produktivitas [kerja](http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html) sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

a.       *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

b.      *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 1986:21).

**Analisis Produktivitass**

Untuk mengetahui apakan seorang karyawan itu produktif atau tidak dapat dilakukan dengan pengukuran produktivitas. Tanpa pengukuran, maka kita tidak akan mungkin dapat mengatakan bahwa orang itu produktif sementara kita tidak mengukurnya, maka kesimpulannya diambil dengan spekulasi, sehingga tidak ilmiah atau kesimpulan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan. Pengukuran menjadi standar dalam pengambilan keputusan , jika hasil pengukuran ternyata produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin tentunya akan menelurkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja tersebut.

Menurut J. Raviyanto Putra dan kawan-kawan (1988), ukuran produktivitas tenaga kerja menunjukkan efesiensi proses produksi yang ditinjau dari sudut pandang salah satu produk saja, yaitu unsur manusianya. Selanjutnya J. Raviyanto Putra dan kawan-kawan mengatakan banyak cara untuk meningkatkan produktivitas di antaranya :

a.       Dengan meningkatkan keluaran dan mempertahankan masukan.

b.      Meningkatkan keluaran dengan proposi yang lebih besar dari pada pertambahan masukan.

c.       Meningkatkan keluaran dan menurunkan masukan.

d.      Mempertahankan keluaran dan menurukan masukan.

e.       Menurunkan keluaran dan menurunkan masukan dengan proporsionalitas yang lebih besar.

Dengan memperbaiki produktivitas berarti menata kembali dan mengkombinasikan faktor-faktor produktif sedemikian rupa sehingga menghasilkan performan yang lebih tinggi. Selain hal-hal tersebut di atas, dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan suatu perusahaan akan mengadakan pelatihan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan dengan menyesuaikan dimana karyawan tersebut ditempatkan. Pelatihan dapat dilakukan secara berkala baik pelatihan yang diadakan secara internal maupun yang diadakan oleh pihak eksternal.

Jika seorang karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi, dan memberikan keuntungan terhadap lajunya pertumbuhan suatu perusahaan maka dapat diberikan penghargaan sebagai motivasi. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian bonus atau kompensasi.

**Variable yang Mempengaruhi Produktivitas**

Masalah rendahnya produktivitas kinerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya; terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidak tercapaian target, baik secara kelompok maupun individual.

Beberapa variable atau factor yang dapat mempengaruhi produktivitas atau produktivitas kerja pada suatu organisasi maupun perusahaan terdapat berbagai aspek yang dapat berpengaruh, aspek ini dapat di lihat dari 3 sisi yaitu, karyawan, perusahaan dan juga lingkungan luar.

a.       "Variabel yang berasal dari karyawan."

* Sebagai salah satu faktor produksi atau sumber ekonomi, karyawan atau tenaga kerja merupakan variabel yang sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produksi perusahaan. Kualitas karyawan yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu yang bersifat fisikal, psikologikan, dan keterampilan.
* *Bersifat fisikal.*
* Variabel karyawan yang bersikap fisikal yaitu: gizi dan kesehatan. Gizi untuk menjaga kelangsungan hidupnya, manusia membutuhkan makanan yang mengandung gizi sesuai kebutuhannya. Kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Konsep kesehatan disini mencakup kesehatan fisik maupun kesehatan mental.
* *Bersifat psikologikal.*
* Produktivitas juga dipengaruhi oleh variabel psikologikal yang berasal dari karyawan adalah motivasi dan sikap. Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu. Sedang motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan. Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negatif. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya.
* *Keterampilan Variabel.*
* Keterampilan karyawan merupakan akumulasi dari bakat, pendidikan, dan latihan dari karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk melihat seberapa tinggi keterampilan seorang karyawan, dianalisis dari ketiga faktor tersebut.
* b.      "Variabel yang berasal dari perusahaan."
* Beberapa variabel penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari perusahaan antara lain: lingkungan kerja, kemampuan manajemen, kebijakan perusahaan dalam produktivitas.
* c.       "Variabel yang berasal dari lingkungan eksternal."

Selain variabel yang secara langsung mempengaruhu produktivitas, yakni karyawan maupun perusahaan, ternyata lingkungan secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas. Yang termasuk dalam lingkungan eksternal ini adalah teknoligi, kebijakan pemerintah (investasi, perizinan), dan kondisi ekonomi.

Produktivitas juga dapat dipengaruhi Beban keja, Kapasitas kerja, dan juga Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

*Beban kerja.* Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

*Kapasitas kerja.* Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.

*Beban tambahan akibat lingkungan kerja.* Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak yang buruk juga berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain:

* Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dangetaran.
* Faktor kimia seperti bahan- bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
* Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
* Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
* Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

Anoraga (1998:56) berpendapat bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik , promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi/perusahaan, merasa terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan/kepala perusahaan pada diri karyawan/karyawan dan disiplin kerja yang keras.

Di samping itu ada 4 (empat) bidang pekerjaan yang mempunyai dampak besar terhadap produktivitas,yaitu: (1) investasi mesin untuk menggantikan manusia, (2) upaya yang diarahkan pada penentuan dan penerapan metode kerja yang paling cocok, (3) usaha untuk menghilangkan praktek yang tidak produktif, yang biasanya menghambat peningkatan produktivitas, (4) metode personalia yang dapat digunakan oleh manejemen untuk memanfaatkan keterampilan yang dimiliki pekerja (Petra, 2002: 5)

**Strategi atau Upaya Meningkatkan Produktivitas**

Kunci bagi produtivitas ketatausahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Kesulitan yang ada dalam peningkatan produktivitas tata usaha dan jasa (swasta dan pemerintah) adalah cara memacu pekerja kantor untuk lebih efektif dalam malakukan pekerjaan. Alasan pokoknya adalah kurangnya norma dan standar yang disusun baik atas jenis-jenis pelaksanaan kinerja, tata usaha yang berbeda-beda.

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Oleh karena itu untuk mengatasi hal demikian perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kinerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Etos kerja merupakan norma atau aturan yang sifatnya harus dilakukan oleh para pekerja atau karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, guna menghasilkan keluaran (*output*) yang maksimal dan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, serta dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Upaya peningkatan produktivitas kinerja harusnya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja mutlak perlu didasarkan pada berbagai pertanyaan yang disepakati benar tanpa pembuktian (*postulat*) sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja yang dikemukakan oleh Siagian dalam bukunya sebagai berikut:

*“Perbaikan Terus-menerus”*

Upaya meningkatkan produktivitas kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia ini adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam keputusan manajemen. Sedangkan perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

*“Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan”*

Berkaitan erat dengan upaya perbaikan terus-menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak disemua organisasi.

*“Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)”*

SDM merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua *eselon* organisasi dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi

(Siagian, 2009:10-13)”.

Berdasarkan definisi teoritik di atas, dapat diartikan bahwa upaya-upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja diantaranya adalah *pertama*, perbaikan terus-menerus dimana hal tersebut implikasinya secara menyeluruh di dalam komponen organisasi dapat memicu sebuah perubahan. *Kedua,* peningkatan mutu hasil pekerjaan. *Ketiga,* pemberdayaan SDM. Ketiga upaya tersebut penting untuk dilakukan dalam meningkatkan etos kerja yang akan meningkatkan mutu

dari hasil pekerjaan serta pemberdayaan SDM salah satu upaya yang penting

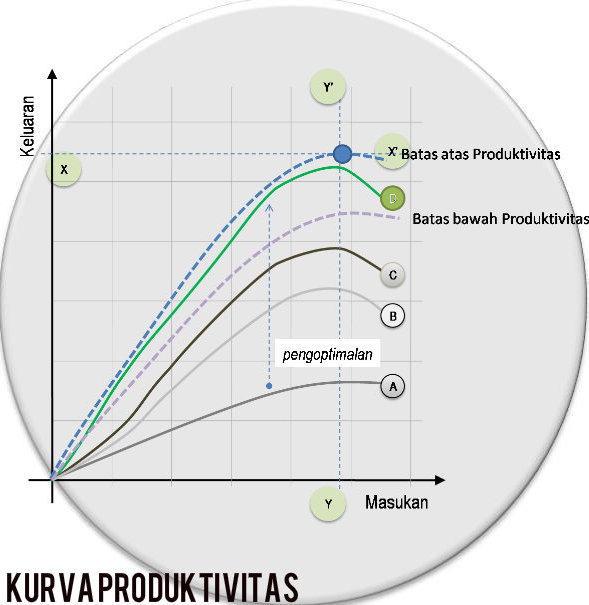
dalam peningkatan produktivitas kerja yang tinggi.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif, nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Hasibuan, Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.7 Produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila 3 faktor dapat dipenuhi dan dilaksanakan :

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu, dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja.
2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya manusia menyangkut : kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana

Adapun gambaran dari kurva produktivitas, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kurva Produktivitas

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efesiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.10 Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Professionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada fakor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu tergantung pada pemahaman indiviu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi dan hubungannya dengan strategi umum produksi.

Sumber-sumber produktivitas adalah :

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber tenaga kerja baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Adapun sumber produktivitas dari unsure manusia yaitu :

1. Penggunaan pikiran Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.
2. Penggunaan tenaga jasmani dan fisik Produktivitas dikatakan tinggi apabila didalam mengerjakan sesautu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik tidak banyak digunakan tenaga jasmani dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan, sebaliknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani/ fisik sedangkan hasilnya sedikit.
3. Penggunaan waktu Produktivitas dari segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambat pencapaian suatu hasil dalam kerja. Untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat ini berarti produktivtas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.
4. Penggunaan ruang suatu pekerjaan. Dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh pemakaian ruang yang luas akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu perkerjaan.
5. Penggunaan material/ bahan dan uang. Dikatakan produktif apabila penggunaan material/ bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal tanpa mengurangi hasil yang hendak dicapai. D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi. Untuk itu dibawah ini akan diberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat kerja baik yang bersifat material maupun non material, adapun cara untuk meningkatkan adalah sebagai berikut :
6. Gaji yan cukup. Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan, artinya jumlah gaji tersebut mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan dengan jumlah gaji yang diberikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produkrivitas kerja.
7. Memperhatikan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani antara lain menyediakan tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.
8. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai. Dengan cara tidak membebankan karyawan pekerjaa-pekerjaan rutin pada saat tertentu dan memberikan konsumsi cuma-cuma dan bersama-sama menikmatinya.
9. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan keryawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
10. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju. Hal ini menimbulkan semangat kerja baik bagi karyawan tersebut untuk itu perusahaan hedaknya memberikan kesempatan kapada setiap karyawan untk mengembalikan diri.
11. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan. Karena karyawan biasanya enggan terlalu detil menanyakan keadaannya dan status dirinya dipersuhaan kepada atasannya keran takut resiko akan dipecat/ diperlakukan berbeda dengan karyawan lain.
12. Pemberian insentif yang terarah Karena ini sangat efektif dan dalam mendorong semangat dan kegiatan kerja para karyawan.

Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan Kemampuan sangant tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan Hsil yang dicapai Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan prouktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari kemarin.
4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan denga melihat harapan dan tantangan degan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yagn dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang. 6. Efesiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diguakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan