Analysis Of Employee Work Productivity at PT Putra Saluyu Sumedang

Ameliana Putri Agustin Nur Amanah[1], Dewi Puspasari[2], Helles Amanda[3]
[1,2,3]Unviersitas Sebelas April
ana.ameliana.putri@gmail.com, dewi.feb@unsap.ac.id, helles.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received March 26, 2025
Revised April 19, 2025
Accepted May 9, 2025

Keywords:

Human Research Management, Employee Productivity

ABSTRACT

PT Putra Saluyu is a company engaged in construction services, namely formwork. In every company, of course, good Human Resource Management is needed, including PT Putra Saluyu, one of the important parts of Human Resource Management is Work Productivity. Therefore, this research aims to find out how employee work productivity and the obstacles faced and efforts made to increase employee work productivity. The method used in this research is a qualitative method with employee work productivity as the research theme. The research data was collected through interviews. The informants of this research are employees of PT Putra Saluyu. The research data was analyzed qualitatively using data collection, data reduction, data display and conclusion drawing. The results showed that employee work productivity was good. Then the efforts to improve employee work productivity are providing training, giving awards to outstanding employees, maintaining applicable regulations and coordination between employees and with external parties of the company.

Copyright © 2022 SINTESA. *All rights reserved.*

Corresponding Author:

Ameliana Putri Agustin Nur Amanah,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No.19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45323. Telp. (0261) 205524
Email: ana.ameliana.putri@gmail.com

INTRODUCTION

Dalam bisnis yang ada di Indonesia, sektor industri adalah sektor andalan dalam pembangunan ekonomi nasional. Seperti saat ini, persaingan antar perusahan di berbagai bidang industri semakin ketat, hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya perusahaan baru yang bermunculan karena kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Salah satu sektor industri yang saat ini sedang berkembang adalah industri di bidang konstruksi yang berfokus pada pembangunan bangunan dan infrastruktur. Pada perkembangannya, industri jasa konstruksi mengalami banyak perubahan dan bergulir dari tahun satu ke tahun lainnya, sesuai dengan ide pemikiran manusia dan teknologi serta kondisi zaman sekarang ini.

Pertumbuhan pada sektor industri dapat memicu pertumbuhan ekonomi Indonesia yang tidak terlepas dari peran salah satu sektornya yaitu industri jasa. Sejalan dengan terus berkembangnya industri dan bisnis yang terjadi menyebabkan komitmen akan peningkatan kualitas pelayanan yang menjadi syarat utama dalam meningkatkan nilai jual industri jasa. Dengan terus bergulirnya pembangunan yang terjadi di Indonesia, industri jasa konstruksi menjadi salah satu industri yang menguntungkan.

PT Putra Saluyu adalah perusahaan konstruksi yang berbasis di Sumedang, Jawa Barat, dan berfokus pada berbagai proyek pembangunan gedung dan proyek pembangunan infrastruktur. PT Putra Saluyu didirikan pada tahun 2005, perusahaan ini mengerjakan proyek-proyek seperti konstruksi gedung perbelanjaan, penginapan, fasilitas hiburan, serta proyek infrastruktur lainnya termasuk jalan dan saluran air.

LECTURE STUDY

A. Manajemen

Manajemen merupakan suatu bidang ilmu serta seni yang mengatur bagaimana seluruh sumber daya dimanfaatkan dengan baik agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang di dalamnya mencakup perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, pemotivasian, penempatan, pengarahan, komunikasi dan pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan M.S.P. (2020:9) menjelaskan bahwa Manajemen merupakan penggabungan antara ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini membuktikan betapa pentingnya pengetahuan yang baik tentang prinsip-prinsip manajemen dan keahlian dalam penerapannya dalam organisasi untuk mengelola sumber daya yang ada dan mencapai hasil yang diharapkan dalam konteks organisasi atau bisnis. Manajemen sendiri terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *men, money, methode, materials, machines* dan *market.*

Kasmir (2019:10) mengemukakan bahwa Manajemen adalah mengelola atau mengatur suatu kegiatan. Dalam arti yang lebih sempit manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah aset atau harta perusahaan, baik aset berupa manusia, mesin, alat, proses maupun prosedur kerja. Oleh karena itu, aset ini perlu dikelola dengan baik secara terus-menerus dan berkesinambungan, jika ingin menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses tata kelola sumber daya yaitu manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mengelola sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan seperti yang diharapkan.

(Kasmir, 2019) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan para pemangku kepentingan (stakeholder). Dari pengertian ini dapat dilihat bahwa manusia memiliki andil yang cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba maupun aset.

De Cenzo dan Robbins dalam Muhdar H.M. (2020:18) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berkaitan dengan "orang" atau aspek SDM dari posisi manajemen, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Karena mengelola SDM merupakan suatu sistem maka beberapa aspek yang menjadi perhatian di atas dalam pelaksanaannnya harus dilakukan dengan sebaik-baiknya karena aspek-aspek tersebut saling bergantung satu sama lain.

C. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi dan memantau individu maupun tim yang ada di perusahaan yang di dalamnya terdapat proses pengumpulan data, analisis, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja agar menjadi bahan perbaikan kinerja selanjutnya supaya tujuan strategis organisasi dapat tercapai.

Menurut Wibowo dalam Astuti R.Y. (2021:1) Manajemen kinerja adalah manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja fokus pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk hasil yang baik. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan.

Menurut Armstrong dalam Akmal M. (2024:1) Manajemen kinerja adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kinerja yang disepakati dari tujuan yang direncanakan dan berbagai persyaratan kompetensi yang ditentukan.

D. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan seorang tenaga kerja dalam mengubah masukan menjadi keluaran baik dalam hal barang/jasa secara efektif dan dapat dihitung dengan membagi hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sutrisno E. (2023:104) indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan

   Kemampuan merupakan upaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada karyawan, kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme saat mereka bekerja. Hal ini akan memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

   Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan suatu usaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

   Semangat kerja yaitu dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Indikator semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja yang ditunjukkan oleh individu serta hasil yang dicapai sehari yang kemudian dibandingkan dengan pencapaian pada hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

   Pengembangan diri merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan serta melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan dengan lebih maksimal.

5. Mutu

   Mutu merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Mutu juga dapat didefinisikan sebagai gambaran dan karakteristik secara menyeluruh dari suatu barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan atau kualitas seorang karyawan.

6. Efisiensi

   Efisiensi adalah faktor penting dalam strategi manajemen dalam operasionalnya dan dapat menjadi indikator produktivitas yang kuat untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan memperhatikan efisiensi, perusahaan dapat mengoptimalkan operasional mereka dan menciptakan nilai tambah yang signifikan.

METHOD

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sugiyono (2020:24) mengemukakan bahwa Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

RESULTS AND DISCUSSION

A. Results

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang, maka secara keseluruhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan
   a. Keterampilan

      Keterampilan karyawan di PT Putra Saluyu diidentifikasi dengan cara diamati dari kerja setiap karyawan per hari nya. Keterampilan disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan dan juga di kantor. Keterampilan dianalisis berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu proyek. Untuk meningkatkan keterampilan terdapat pelatihan antara lain pelatihan K3, ahli perancah dan biaya pelatihan ditanggung oleh perusahaan. Selain dari hal itu, Karyawan yang tidak bisa ikut pelatihan di luar perusahaan biasanya diberikan masukkan berdasarkan saran dari atasan atau rekan kerja. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, karyawan yang mengikuti pelatihan memberikan hasil yang didapat selama pelatihan kepada karyawan-karyawan lainnya.

   b. Pengetahuan

      Terdapat kriteria khusus untuk bekerja di PT Putra Saluyu. Pekerjaan atau job description sudah terstruktur dan jelas sesuai dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Karyawan rata-rata sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang yang sesuai pada bagiannya masing-masing.

Banyaknya pengalaman akan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Setiap hari gajian diberikan masukkan dan arahan agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan bagaimana seharusnya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
   a. Disiplin Kerja

      Kedisiplinan dapat dilihat dari absensi setiap karyawan terutama waktu masuk dan pulang kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena disiplin kerja berhubungan dengan waktu, yang pada akhirnya berakibat pada keterlambatan pekerjaan. Terdapat sangsi berupa pemotongan gaji akibat dari keterlambatan karyawan atau kurangnya disiplin dari seorang karyawan. Di PT Putra Saluyu sendiri masih terdapat beberapa karyawan yang telat dan bolos kerja. Apabila seorang karyawan disiplin dalam bekerja, pekerjaan dapat terkelola dengan baik dan membuat produktivitas dapat meningkat. Teguran diberikan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Upaya untuk mempertahankan disiplin kerja adalah dengan terus mengingatkan diri agar terus mentaati aturan yang berlaku.

   b. Kepuasan Kerja

      PT Putra Saluyu memiliki beberapa karyawan yang belum puas dalam bekerja karena karyawan-karyawan tersebut berpendapat bahwa mereka masih belum memberikan segala kemampuan untuk kemajuan perusahaan dan belum maksimal dalam bekerja. Sedangkan kepuasan tentang gaji dan sebagainya karyawan di perusahaan sudah merasa puas, karena banyak kontribusi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya dan juga terdapat fasilitas yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan. Rasa puas dalam bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan waktu libur yang cukup. Untuk meningkatkan kepuasan kerja bisa dengan pemberian insentif dan bonus serta jaminan kesehatan, juga kegiatan refreshing yang dilakukan rutin agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja juga bisa ditingkatkan melalui fasilitas yang diberikan perusahaan yaitu disamaratakan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Semangat kerja juga perlu ditingkatkan agar menambah kenyamanan dan kepuasan kerja. Cara mempertahankan kepuasan kerja karyawan saat ini antara lain adalah dengan mempertahankan apa yang sudah ada di perusahaan contohnya pemberian gaji, bonus, insentif dan lainnya.

3. Semangat Kerja
   a. Motivasi Kerja

      Pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Masukkan diberikan kepada karyawan secara rutin akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan di PT Putra Saluyu dinilai sudah baik karena beberapa karyawan yang lembur tetap semangat bekerja disebabkan oleh adanya insentif lembur dari perusahaan dan juga rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Semua karyawan punya motivasi kerja yang baik karena bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing. Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dilakukan maka setiap karyawan diupayakan agar berusaha semaksimal mungkin. Motivasi kerja juga dapat berasal dari keluarga. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui kegiatan family gathering dan rapat koordinasi secara rutin. Pemberian motivasi kepada karyawan sering dilakukan secara berkala di perusahaan. Motivasi kerja dapat dipertahankan melalui sangsi yang berlaku di perusahaan.

   b. Etos Kerja

      Hampir semua karyawan sudah memiliki etos kerja yang baik namun masih ada satu atau dua karyawan yang dinilai kurang memiliki etos kerja. Peran etos kerja sangat signifikan dilihat dari hasil kerja di proyek. Etos kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena berpengaruh kepada partner kerja perusahaan. Etos kerja dapat dinilai dari disiplin kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Etos kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang akan berbanding lurus dengan produktivitas kerja, yaitu apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik maka akan memiliki produktivitas kerja yang baik juga. Cara untuk mempertahankan etos kerja adalah dengan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan tugas yang diberikan. Antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dinilai memiliki etos kerja yang sama-sama baik karena sama-sama bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing.

4. Pengembangan Diri
   a. Pelatihan

      Pelatihan saat ini hanya diberikan kepada orang-orang lapangan contohnya site manager saja. Pelatihan meliputi ahli K3 dan ahli perancah serta seminar dari DJP. Pelatihan difasilitasi oleh perusahaan untuk menunjang dalam hal pengembangan diri karyawan dan kemampuan karyawan agar terus meningkat. Kendala dari pelatihan sendiri yaitu perusahaan tidak bisa mengikutsertakan seluruh karyawan, hanya beberapa karyawan saja yang dapat mengikuti pelatihan, hal ini karena terbatasnya kemampuan perusahaan

dalam memfasilitasi pelatihan. Berbagi hasil pelatihan dari karyawan yang ikut pelatihan kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan agar ilmu dapat diterapkan secara menyeluruh di perusahaan.

Hasil dari pelatihan dapat dilihat dari tingkat keberhasilan proyek serta keuntungan proyek yang semakin baik dari waktu ke waktu dan juga prosedur yang diberlakukan semakin baik juga. Tantangan untuk memantau hasil kerja pelatihan yaitu setiap karyawan tidak dapat dipantau secara terus-menerus karena monitoring hanya dilakukan beberapa waktu saja. Pelatihan dinilai sudah efektif karena dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru karyawan yang mengikuti pelatihan juga meningkatkan kemampuan karyawan. Tantangan bagi karyawan baru yang belum pernah mendapat pelatihan harus diberikan pelatihan terlebih dahulu berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya. Pelatihan efektif meningkatkan produktivitas kerja karena kemampuan yang semakin baik membuat hasil kerja akan semakin baik juga.

5. Mutu
   a. Kualitas Kerja

      Kualitas kerja dapat dipertahankan melalui disiplin kerja contohnya kehadiran. Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Apabila ada kualitas yang kurang maka dilakukan perbaikan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengalaman kerja yang banyak akan menghasilkan kualitas kerja yang baik karena semakin banyak pengalaman maka perusahaan akan terus berlanjut melakukan perbaikan. Kualitas kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Melakukan pengecekan dan pengawasan pekerjaan serta konsisten dalam bekerja agar kualitas pekerjaan tetap baik. Bekerja tepat waktu agar sesuai dengan target. Jujur dalam bekerja agar kualitas pekerjaan tetap sama dan memperoleh kepercayaan dari partner kerja. Saling mengingatkan antara karyawan untuk menjaga kualitas kerja.

6. Efisiensi
   a. Hasil Kerja

      Efisiensi kerja dapat dilihat dari hasil kerja. Pelatihan dikatakan efisien apabila hasil kerja semakin baik dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Meningkatkan efisiensi kerja dengan memiliki target masing-masing karyawan dan tanggung jawab terhadap tugas masing-masing karyawan. Efisiensi kerja dalam pemenuhan logistik tepat waktu untuk proyek-proyek yang sedang berjalan. Efisiensi kerja dilihat dengan menyiapkan alat-alat dan SDM agar tepat waktu serta tepat guna sesuai dengan yang dibutuhkan proyek yang sedang berjalan. Efisiensi dinilai baik dengan pencapaian proyek yang sesuai dengan rencana dan sukses dalam pelaksanaannya. Efisiensi dinilai berhasil apabila proyek dapat mencapai hasil yang diharapkan dengan cara berusaha semaksimal mungkin. Jangan menunda-nunda pekerjaan yang ada agar waktu dan sumber daya efisien. Tantangan berasal dalam hal komunikasi karena harus berkomunikasi dengan orang baru setiap ada proyek baru yang dilakukan, yaitu adanya beberapa rekan kerja yang dinilai sulit untuk diajak bekerja sama. Keterlambatan kedatangan bahan baku juga akan mengurangi efisiensi pekerjaan. Cara mengatasinya yaitu setiap karyawan saling mengingatkan agar pekerjaan tidak mengalami keterlambatan. Efisiensi anggaran agar bisa digunakan sebaik-baiknya tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

B. Discussion

Berdasarkan hasil seperti yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

   Kemampuan karyawan dapat dinilai melalui keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sebuah perusahaan. Dalam hal ini, PT Putra Saluyu memiliki karyawan yang pengetahuan dan keterampilannya sesuai pada bagiannya masing-masing.

   Pekerjaan atau job description di perusahaan ini juga sudah terstruktur dan jelas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Terdapat kriteria khusus untuk bekerja di PT Putra Saluyu. Keterampilan karyawan juga dianalisis berdasarkan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu proyek. Untuk meningkatkan keterampilan terdapat pelatihan antara lain pelatihan K3 dan ahli perancah.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

   Untuk meningkatkan hasil yang dicapai tentu saja karyawan harus memiliki disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena disiplin kerja berhubungan dengan waktu, yang pada akhirnya berakibat pada hasil yang ingin diperoleh perusahaan. Di PT Putra Saluyu sendiri masih terdapat beberapa karyawan yang telat dan bolos kerja. Namun, lebih daripada itu lebih banyak juga karyawan yang bekerja dengan disiplin kerja yang baik.

Di PT Putra Saluyu terdapat beberapa karyawan yang belum puas dalam bekerja karena karyawan-karyawan tersebut berpendapat bahwa mereka masih belum memberikan segala kemampuan untuk kemajuan perusahaan dan belum maksimal dalam bekerja. Sedangkan kepuasan tentang gaji dan sebagainya karyawan di perusahaan sudah merasa puas. Rasa puas dalam bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan waktu libur yang cukup.

3. Semangat Kerja

   Semangat kerja dinilai dari motivasi dan etos kerja yang baik. Motivasi kerja karyawan di PT Putra Saluyu dinilai sudah baik karena beberapa karyawan yang lembur tetap semangat bekerja disebabkan oleh adanya insentif lembur dari perusahaan dan juga rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Juga, hampir semua karyawan sudah memiliki etos kerja yang baik namun tidak menutup kemungkinan masih ada satu atau dua karyawan yang dinilai kurang memiliki etos kerja. Peran etos kerja sangat signifikan dilihat dari hasil kerja di proyek.

4. Pengembangan Diri

   Pelatihan saat ini hanya diberikan kepada orang-orang lapangan contohnya site manager saja. Pelatihan meliputi ahli K3 dan ahli perancah serta seminar dari DJP. Pelatihan difasilitasi oleh perusahaan untuk menunjang dalam hal pengembangan diri karyawan dan kemampuan karyawan agar terus meningkat. Hasil dari pelatihan dapat dilihat dari tingkat keberhasilan proyek. Pelatihan dinilai sudah efektif karena dapat menambah pengetahuan baru dan pengalaman baru bagi karyawan yang mengikuti pelatihan juga meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Mutu

   Mutu dapat dinilai dari kualitas kerja di sebuah perusahaan. Kualitas kerja dapat dipertahankan melalui disiplin kerja contohnya kehadiran. Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Kualitas kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Melakukan pengecekan dan pengawasan pekerjaan serta konsisten dalam bekerja agar kualitas pekerjaan tetap baik.

6. Efisiensi

   Efisiensi kerja dapat dilihat dari hasil kerja. Pelatihan dikatakan efisien apabila hasil kerja semakin baik dibandingkan dengan sebelumnya. Efisiensi dinilai baik dengan pencapaian proyek yang sesuai dengan rencana dan sukses dalam pelaksanaannya. Efisiensi kerja dalam pemenuhan logistik tepat waktu dan menyiapkan alat-alat dan SDM agar tepat waktu serta tepat guna sesuai dengan yang dibutuhkan proyek yang sedang berjalan.

Pembahasan produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu akan dipaparkan realisasi atau kondisi di lapangan dan rekomendasi atau perbaikan yang harus dilakukan PT Putra Saluyu Sumedang, lebih jelasnya dapat dituangkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Format Analisis Data
Produktivitas Kerja Karyawan PT Putra Saluyu

No.	Teori Produktivitas Kerja Karyawan Sutrisno E. (2023: 104)		Realisasi/ Kondisi Lapangan	Perbaikan/ Rekomendasi
	Dimensi	Indikator		
1	Kemampuan	a. Keterampilan	Keterampilan karyawan di PT Putra Saluyu sudah sesuai karena adanya pelatihan dan pembagian tugas yang jelas. Keterampilan karyawan yang dibutuhkan juga disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah dengan mengadakan pelatihan yang telah terstruktur kepada karyawan baru/lama.
		b. Pengetahuan	Pengetahuan karyawan dinilai sudah cukup baik karena deskripsi pekerjaan yang sudah jelas dan dijelaskan juga mengenai tanggung jawab masing-masing karyawan yang bekerja di perusahaan.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju.

2	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	a. Disiplin Kerja	Sebagian besar karyawan di PT Putra Saluyu memiliki disiplin kerja yang baik karena pemberlakuan tata tertib dan sangsi yang telah diatur perusahaan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang terlambat atau bolos kerja.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah pemberian sangsi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib.
		b. Kepuasan Kerja	Karyawan PT Putra Saluyu sudah puas dengan gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Namun, para karyawan tersebut kurang puas dengan pekerjaan mereka karena mereka belum memberikan yang terbaik untuk memajukan perusahaan.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah penyamarataan fasilitias setiap karyawan agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan satu dengan yang lain.
3	Semangat Kerja	a. Motivasi Kerja	Motivasi kerja karyawan diberikan secara berkala saat rapat rutin dan karyawan sangat berdedikasi terhadap perusahaan menjadi bukti motivasi kerja karyawan sudah baik.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah menjalin keakraban antar sesama karyawan.
		b. Etos Kerja	Etos kerja karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak atau harian memiliki etos kerja yang baik karena sama-sama memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya masing-masing.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang baik.
4	Pengembangan Diri	a. Pelatihan	Pelatihan saat ini diberikan oleh perusahaan hanya mengikutsertakan beberapa orang untuk keperluan peningkatan dan pengembangan diri karyawan juga keterampilan karyawan dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Pelatihan juga sudah cukup efektif karena hasil kerja yang semakin baik dan sesuai.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju dalam hal ini contohnya adalah pelatihan yang dilakukan kepada karyawan baru/lama secara rutin tentang bidang pekerjaannya masing-masing
5	Mutu	a. Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang sudah baik hal ini dibuktikan dengan perusahaan PT Putra Saluyu ini telah dipercaya oleh berbagai	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan

			perusahaan kontraktor besar dan BUMN.	semakin maju dalam hal ini contohnya adalah terus mengikuti perkembangan zaman dan pelatihan agar kualitas kerja tetap baik.
6	Efisiensi	a. Hasil Kerja	Hasil kerja yang baik juga dibuktikan dengan perusahaan telah dipercaya oleh perusahaan kontraktor besar dan BUMN. Juga oleh pelatihan yang dilakukan karyawan membuat hasil kerja terus mengalami kemajuan.	Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan apa yang sudah baik dan terus menerus melakukan perbaikan agar kedepannya perusahaan semakin maju.

CONCLUSION

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang merujuk kepada rumusan masalah yang telah dibuat guna mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu serta kendala dan upaya meningkatkannya, peneliti menyimpulkan fenomena mendasar terkait produktivitas serta upaya perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut:

1. Pelaksanaan produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu secara keseluruhan sesuai dengan indikator yang ditentukan dapat disimpulkan sudah baik, namun ada beberapa indikator yang dalam pelaksanaannya harus ditingkatkan lagi agar produktivitas kerja karyawan terus mengalami peningkatan.
2. Kendala produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu ada di beberapa indikator yaitu: Disiplin kerja dimana masih terdapat beberapa orang karyawan yang telat dan bolos kerja, kendala yang lainnya yaitu motivasi kerja karena karyawan ingin adanya kegiatan seperti family gathering yang dilakukan secara rutin, etos kerja karena masih ada sebagian kecil karyawan yang kurang disiplin, pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak dapat mengikutsertakan karyawan dan tidak adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan secara khusus dan efisiensi dimana masalah komunikasi dengan pihak eksternal.
3. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu yaitu: PT Putra Saluyu menerapkan pemberian sangsi seperti surat peringatan akibat dari kurangnya disiplin kerja dan tetap melakukan sharing antar karyawan, juga mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian tentang Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Putra Saluyu maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Untuk karyawan PT Putra Saluyu agar tetap mempertahankan dan meningkatkan produktivitas seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, juga kinerjanya dengan baik serta kerjasama tim yang baik juga agar perusahaan dapat terus maju dan untuk PT Putra Saluyu agar tetap mempertahankan fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan terus melakukan inovasi dan tetap bertahan di industri yang dijalankan.
2. Saran untuk kendala yang terjadi di PT Putra Saluyu diantaranya: Pengadaan family gathering secara rutin untuk mempererat tali silaturahmi dan kekeluargaan untuk meningkatkan motivasi kerja, pemberian reward bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, pengadaan pelatihan secara rutin yang diberikan kepada seluruh karyawan, tetap mengadakan sharing antar karyawan dan perusahaan dapat bekerja sama dengan beberapa penyedia bahan baku agar mengurangi resiko keterlambatan bahan baku.
3. Saran dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Putra Saluyu yaitu: Pelatihan yang dilakukan sebaiknya diadakan secara rutin dan terjadwal agar meningkatkan kemampuan karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas, perusahaan juga diupayakan untuk

meningkatkan skill dalam bidang teknologi khususnya industri jasa konstruksi sendiri sangat dibutuhkan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pertama-tama peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan jurnal yang berjudul "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang" dengan tepat waktu. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak PT Putra Saluyu, kedua orang tua dan seluruh pihak yang berkontribusi dalam proses penyususnan jurnal ini.

REFERENCES

Akmal M. (2024). *Manajemen Kinerja (Teori & Praktik)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Astuti R.Y. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.

Hasibuan M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Muhdar H.M. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.