



STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. NISA CATERING SANGATTA

Angga Kusumah¹

¹Politeknik Negeri Samarinda

Alamat Korespondensi : anggakusumah.polnes@gmail.com

Diterima: Juli 2024; Disetujui: September 2024; Dipublish: September 2024

Abstract: CV. Nisa Catering Sangatta was established in Sangatta on January 7, 2019 by Notary Redi Allo Padang, S.H., M.Kn. The author wants to research how to improve employee productivity strategies at CV. Nisa Catering Sangatta. The main focus of this study is to identify factors that influence employee productivity at CV. Nisa Catering Sangatta. This study uses a qualitative method. In this study, data collection techniques used observation and interviews. The data obtained were then processed and then developed into certain relationship patterns. In this study, the data sources used were primary data sources and secondary data. The results of the study explain that the strategy used at CV. Nisa Catering Sangatta implements a focus on improving skills through routine training, providing incentives and rewards to motivate employees, encouraging open communication between management and employees to ensure that any problems or obstacles in work can be resolved quickly and adopting a digital management system to manage work schedules, orders, and inventory. This study reveals that the company also creates a conducive work environment with adequate facilities. These steps are designed to provide the motivation and support necessary for employees to work more efficiently and productively.

Keywords: Strategy; Productivity Improvement.

Abstrak: CV. Nisa Catering Sangatta berdiri di sangatta pada tanggal 7 Januari 2019 oleh Notaris Redi Allo Padang, S.H., M.Kn. Penulis ingin meneliti tentang bagaimana strategi peningkatan produktivitas karyawan CV. Nisa Catering Sangatta. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Nisa Catering Sangatta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan pada CV. Nisa Catering Sangatta mengimplementasikan fokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan rutin, memberikan insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan, mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap masalah atau hambatan dalam pekerjaan dapat diatasi dengan cepat dan mengadopsi sistem manajemen digital untuk mengatur jadwal kerja, pemesanan, dan inventaris. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perusahaan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas yang memadai. Langkah-langkah tersebut dirancang

* DOI: <http://dx.doi.org/10.55770/tn.v10i2.162>

Available Online: September 2024

2021. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License..



untuk memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Kata Kunci: Strategi; Peningkatan Produktivitas.

How to Cite: Kusumah, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Cv. Nisa Catering Sangatta. *Jurnal Tinta Nusantara*, 10 (2): 57-68.

Pendahuluan

Rumah makan adalah salah satu bisnis yang berkembang dengan cepat, yang menghasilkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Karena persaingan ini, setiap rumah makan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari bisnis. Perusahaan memiliki peranan penting dalam mengelola karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan pengelolaan tersebut diharapkan suatu perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu contoh pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan mempertahankan sumber daya manusia Dessler (2010:56).

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Sutrisno (2012:102) yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor tersebut. Menurut Hanasya dalam Agustini (2019:9) produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada direktur CV. Nisa Catering Sangatta dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah masalah yang signifikan yang berakar pada keterbatasan sumber daya manusia, yang berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Keterbatasan jumlah karyawan mempengaruhi persiapan makanan, pengiriman, layanan pelanggan, manajemen acara, serta dekorasi ruangan dalam maupun luar ruangan. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan tekanan pada karyawan, keterlambatan dalam layanan, dan kesulitan dalam memenuhi permintaan pelanggan secara efisien. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu memprioritaskan efisiensi operasional, pelatihan karyawan, dan kemungkinan kolaborasi dengan pihak ketiga untuk mendukung operasi mereka.

Selain keterbatasan sumber daya manusia, permasalahan lain yang dihadapi adalah ketidaksesuaian produk dengan harapan pelanggan. Hal ini mencakup ketidakcocokan usaha catering makanan. Akibatnya, pelanggan merasa tidak puas, pelanggan sering komplain, dan perusahaan menghadapi kerugian finansial serta reputasi yang menurun. Tantangan ini menekankan pentingnya kontrol kualitas yang ketat dan komunikasi yang efektif dengan pelanggan untuk memahami dengan jelas kebutuhan mereka.

Selain itu, dalam industri yang kompetitif, CV. Nisa Catering juga harus menghadapi persaingan yang semakin ketat dari perusahaan lain yang menawarkan

produk serupa. Persaingan ini dapat membuat perusahaan kesulitan untuk mempertahankan pangsa pasar dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari cara untuk membedakan diri dari pesaing, seperti melalui inovasi menu, pemasaran yang lebih kuat, dan pengantaran yang lebih tepat waktu. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. NISA CATERING SANGATTA”.

Kerangka Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia (SDM) dibandingkan dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. SDM sangat penting untuk berbagai aktivitas perusahaan, seperti menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi, dan bahkan membuat perusahaan berhasil.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan menurut Rusby (2017:10). Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:10) adalah bidang dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga mereka dapat dengan efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Almasri (2016:140) manajemen SDM memiliki lima tanggung jawab antara lain:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
Proses manajemen untuk menentukan bagaimana sumber daya manusia akan bergerak dari posisi saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia.
2. Perekrutan dan Penyeleksian
Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan. Manajer SDM harus memastikan bahwa keahlian pelamar sesuai dengan kebutuhan. Untuk mendapatkan kandidat yang kompeten untuk posisi tertentu, perusahaan menggunakan sumber internal dan eksternal.
3. Pengembangan Tenaga Kerja
Program khusus yang disebut pengembangan sumber daya manusia dirancang oleh suatu organisasi untuk membantu karyawannya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap mereka. Tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan harus memahami pekerjaan dan tanggung jawab mereka.
4. Memberikan Kompensasi
Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja karyawan secara teratur untuk perusahaan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan atau kerugian bagi perusahaan atau organisasi.
5. Pemberhentian Karyawan

Pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dikenal sebagai pemecatan. Manajer berinisiatif untuk PHK dalam rangka pemanfaatan sumber daya manusia. Menurut dasar pertimbangan objektif, jika seorang pekerja menjadi parasit perusahaan, input yang digunakan lebih kecil daripada output yang dihasilkannya.

Menurut Sudianti dan Hadita (2022:1) manajemen strategis adalah serangkaian dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian. Manajemen strategi menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan Perusahaan. Menurut Handayani (2019:11) ada beberapa strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya:

1. Memberi lingkungan kerja yang baik
Strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan karyawan. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.
2. Memberikan pelatihan
Pelatihan atau training akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selain itu juga untuk meningkatkan pola pikir dari karyawan.
3. Memberikan motivasi
Motivasi pada prinsipnya merupakan sebuah kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual maupun kelompok. Disamping motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga dibutuhkan karyawan. Seorang pemimpin organisasi harus memberikan motivasi ekstrinsik kepada karyawan misalnya pemberian motivasi material (uang dan barang), non material (pujian, kesempatan promosi dan lain-lain) semi material (piagam penghargaan).
4. Melakukan pengawasan
Peningkatan produktivitas karyawan yaitu dengan pengawasan disisni terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen, strategi ini harus diterapkan supaya karyawan dapat segera dikenali dan dipantau.

Menurut Sinungan dalam Wahyuningsih (2019:7) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber nyata yang semakin dikit. Menurut Handayani (2019:16) Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Orang-orang dengan pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki wawasan yang lebih luas, terutama dalam hal pemahaman tentang pentingnya produktivitas. Apabila karyawan dengan tingkat pendidikan ini memahami pentingnya produktivitas, mereka akan lebih cenderung untuk melakukan hal-hal yang produktif.

2. Keterampilan

Untuk mencapai hasil yang diharapkan, kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka merupakan faktor penting. Seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang dihasilkan dari bakat, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Setiap pemimpin organisasi harus terus berlatih keterampilan ini.

3. Disiplin Kerja

Fungsi operatif MSDM yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin karyawan terkait dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan tanda disiplin karyawan yang baik, organisasi perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar karyawan memiliki disiplin yang baik dan berani mengatasi karyawan yang tidak memiliki disiplin.

4. Kesempatan Berprestasi

Karyawan pasti mengharapkan peningkatan karir atau perkembangan pribadi yang akan menguntungkan mereka sendiri dan perusahaan. Jika ada kesempatan untuk berprestasi, itu akan membuat Anda lebih berdedikasi dan memanfaatkan potensi Anda untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi dan promosi diri memungkinkan mereka untuk mencapai kesempatan berprestasi.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:187) Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Adapun dalam penelitian ini sumber data primer adalah Direktur CV. Nisa Catering Sangatta.

Menurut Sugiyono (2015:187) Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari buku, jurnal, dokumentasi, dan arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini.

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah yang

harus dilalui dalam analisis data adalah data reduction, data display, dan conclusion drawing or verification

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi peningkatan produktivitas karyawan yang diterapkan di CV. Nisa Catering Sangatta. Dalam konteks bisnis yang kompetitif, peningkatan produktivitas menjadi krusial untuk menjaga daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai strategi-strategi yang telah diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dianalisis. Berikut merupakan penyajian data hasil wawancara bersama direktur dan karyawan CV. Nisa Catering Sangatta :

Bagaimana langkah-langkah yang Anda ambil sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan CV. Nisa Catering Sangatta?

“Kami telah mengambil beberapa langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pertama, kami fokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan rutin. Kedua, kami memberikan insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan. Ketiga, kami menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas yang memadai. Terakhir, kami menerapkan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil”.

Bagaimana respon karyawan terhadap upaya tersebut?

“Respon karyawan sangat positif. Mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pelatihan yang kami adakan membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan baru, sementara insentif dan penghargaan meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik juga membuat mereka merasa lebih nyaman dan produktif”.

Bagaimana strategi yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan CV. Nisa Catering Sangatta?

“Strategi utama kami adalah mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dengan penghargaan kinerja. Kami juga mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap masalah atau hambatan dalam pekerjaan dapat diatasi dengan cepat. Selain itu, kami terus mencari cara untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui penggunaan teknologi dan inovasi”.

Bagaimana peran teknologi dan inovasi dalam strategi peningkatan produktivitas?

“Teknologi dan inovasi memainkan peran penting dalam strategi kami. Kami telah mengadopsi sistem manajemen digital untuk mengatur jadwal kerja, pemesanan, dan inventaris. Di sini sistem kami menggunakan bantuan aplikasi Monitoring Layanan. Selain itu, kami menggunakan aplikasi komunikasi internal untuk memfasilitasi koordinasi antara tim melalui Whatsapp grup. Inovasi dalam metode dekorasi dan penyajian catering juga membantu Kami memberikan layanan yang lebih cepat dan berkualitas kepada pelanggan”.

Jenis pelatihan apa yang diberikan pada karyawan Anda?

“Kami memberikan berbagai jenis pelatihan kepada karyawan kami, termasuk pelatihan keterampilan teknis seperti teknik dekorasi, teknik penyajian makanan, dan keterampilan manajemen seperti manajemen waktu dan kepemimpinan”.

Seberapa sering pelatihan diadakan?

“Pelatihan diadakan secara berkala, rata-rata sekali dalam satu bulan. Kami memahami pentingnya pengembangan terus-menerus dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan”.

Apakah ada perubahan yang signifikan dalam produktivitas setelah pelatihan? Jika iya, jelaskan.

“Iya, kami telah melihat perubahan yang signifikan dalam produktivitas setelah pelatihan. Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka juga lebih mampu menangani tugas-tugas yang kompleks dan menunjukkan inisiatif yang lebih besar”.

Berapa jumlah karyawan di Perusahaan CV. Nisa Catering Sangatta?

“Saat ini, kami memiliki total 34 karyawan, dengan 32 karyawan tetap dan 2 karyawan kontrak”.

Bagaimana komposisi karyawan berdasarkan tugas atau perannya?

“Kami memiliki beragam peran di antara karyawan kami, mulai dari koki, pelayan, hingga staf administrasi. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas sesuai dengan perannya masing-masing dalam proses penyediaan layanan Catering kami”.

Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas karyawan CV. Nisa Catering Sangatta?

“Kami telah melakukan beberapa upaya perbaikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah dengan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan dalam alur kerja. Kami juga meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk mendengar masukan dan saran mereka. Selain itu, kami terus memantau dan mengevaluasi proses kerja untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan”.

Bagaimana evaluasi terhadap efektivitas upaya perbaikan tersebut?

“Evaluasi dilakukan secara berkala yaitu satu minggu sekali untuk menilai efektivitas upaya perbaikan. Kami mengumpulkan umpan balik dari karyawan dan mengamati perubahan dalam kinerja dan produktivitas. Selain itu, kami juga membandingkan hasil sebelum dan sesudah penerapan perbaikan untuk melihat apakah ada peningkatan yang signifikan”.

Bagaimana suasana lingkungan kerja di CV. Nisa Catering?

“Suasana lingkungan kerja di CV. Nisa Catering sangat positif dan kolaboratif. Kami mengutamakan kerjasama tim dan saling mendukung antar karyawan.

Selain itu, kami menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi semua karyawan untuk bekerja”.

Faktor-faktor apa saja yang dianggap paling berpengaruh terhadap produktivitas?

“Menurut saya, terdapat beberapa faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas, salah satunya itu komunikasi kalau saya”.

Apa yang telah dilakukan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik?

“Kami telah melakukan beberapa langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kami memastikan bahwa fasilitas dan kondisi kerja di CV. Nisa Catering Sangatta nyaman dan aman bagi semua karyawan. Selain itu, kami mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antar karyawan serta memberikan dukungan yang memadai untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan”.

Seberapa penting Anda menilai pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan?

“Saya sangat menganggap pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan, kita dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Pelatihan juga membantu dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang”.

Apakah perusahaan memiliki sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi?

“Iya, perusahaan kami memiliki sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Kami mengakui dan menghargai pencapaian karyawan dengan memberikan penghargaan berupa bonus, pengakuan publik, atau promosi”.

Bagaimana sistem penghargaan ini mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan?

“Kami mengadakan penghargaan setiap satu bulan sekali terhadap karyawan dengan kinerja terbaik. Hal tersebut dilakukan dengan subjektifitas saya sendiri, melihat bagaimana para karyawan bekerja setiap harinya. Penghargaan tersebut berupa bonus bulanan yang saya setorkan bersama gajinya”.

Bagaimana sistem pengawasan diterapkan di perusahaan?

“Sistem pengawasan di perusahaan kami diterapkan melalui penggunaan teknologi dan prosedur yang terdefinisi dengan jelas. Kami memiliki sistem monitoring yang memungkinkan kami untuk melacak kinerja karyawan dan memberikan umpan balik secara teratur. Sebelumnya kan Monitoring Layanan itu bisa mencari berapa perbandingan pembelian dan penjualan. Dalam hal ini, saya juga berperan sebagai pengawas lapangan terkait bagaimana kinerja dari para pegawai saya”.

Seberapa efektif pengawasan tersebut dalam meningkatkan produktivitas karyawan?

“Pengawasan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memantau kinerja secara teratur, kami dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan dukungan tambahan kepada karyawan yang membutuhkannya. Ini membantu kami untuk memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan Perusahaan”.

Bagaimana Anda menilai kemampuan karyawan secara umum?

“Kemampuan karyawan dinilai berdasarkan berbagai faktor, termasuk kinerja dalam tugas-tugas mereka, kemampuan untuk bekerja dalam tim, inisiatif, dan komitmen terhadap pekerjaan. Kami juga mengamati bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan sejauh mana mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan”.

Apakah ada program khusus untuk meningkatkan kemampuan karyawan?

“Iya, kami memiliki program pengembangan karyawan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program ini mencakup pelatihan teknis dan non-teknis, serta kesempatan untuk mengikuti kursus dan seminar terkait industry”.

Bagaimana perusahaan menetapkan target hasil yang harus dicapai oleh karyawan?

“Kami menetapkan target hasil yang harus dicapai oleh karyawan berdasarkan pada tujuan perusahaan dan tanggung jawab masing-masing individu. Target ini disusun secara bersama-sama antara manajemen dan karyawan, dengan memperhatikan kemampuan dan potensi masing-masing”.

Apakah target tersebut tercapai? Jika tidak, apa kendalanya?

“Kami berupaya untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan dapat tercapai dengan memberikan dukungan yang diperlukan kepada karyawan. Namun, terkadang kendala seperti perubahan kondisi pasar, permasalahan teknis, atau faktor-faktor personal dapat memengaruhi pencapaian target tersebut”.

Bagaimana perusahaan mengukur kuantitas kerja karyawan?

“Kuantitas kerja karyawan diukur berdasarkan pada output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Misalnya, jumlah proyek yang selesai, volume penjualan yang dicapai, atau jumlah layanan yang disediakan”.

Apakah ada perubahan dalam kuantitas kerja setelah upaya peningkatan produktivitas?

“Iya, kami telah melihat peningkatan dalam kuantitas kerja setelah upaya peningkatan produktivitas diterapkan. Karyawan yang lebih terampil dan terlatih cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang berkontribusi pada peningkatan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu yang sama”.

Bagaimana perusahaan menilai efisiensi kerja karyawan?

“Perusahaan menilai efisiensi kerja karyawan dengan melihat seberapa baik mereka menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini meliputi evaluasi terhadap seberapa cepat dan tepat karyawan menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesalahan yang terjadi, dan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang optimal”.

Apa langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan efisiensi?

“Langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan efisiensi termasuk identifikasi dan perbaikan terhadap proses kerja yang tidak efisien, penggunaan teknologi yang tepat untuk otomatisasi dan pengelolaan data, serta pelatihan karyawan dalam teknik manajemen waktu dan strategi kerja yang efektif. Selain itu, kami juga mendorong kolaborasi antar tim dan berbagi praktik terbaik untuk memastikan bahwa karyawan dapat belajar satu sama lain dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan”.

Dalam konteks bisnis yang kompetitif, peningkatan produktivitas menjadi krusial untuk menjaga daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai strategi-strategi yang telah diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dianalisis.

Hasil penelitian ini didasarkan pada data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan Direktur CV. Nisa Catering. Data yang diperoleh melalui wawancara tersebut mencakup informasi tentang langkah-langkah konkret yang telah diambil untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tanggapan karyawan terhadap upaya tersebut, strategi jangka panjang yang direncanakan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, data juga mencakup informasi tentang jumlah karyawan, komposisi karyawan berdasarkan tugas atau peran mereka, serta evaluasi terhadap efektivitas upaya perbaikan yang telah dilakukan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan studi penelitian strategi peningkatan produktivitas karyawan yang dilakukan di CV. Nisa Catering Sangatta dapat diambil kesimpulan bahwa dalam upaya mencapai peningkatan produktivitas karyawan, maka CV. Nisa Catering Sangatta telah mengimplementasikan fokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan rutin, memberikan insentif dan penghargaan untuk memotivasi karyawan, mendorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap masalah atau hambatan dalam pekerjaan dapat diatasi dengan cepat dan mengadopsi sistem manajemen digital untuk mengatur jadwal kerja, pemesanan, dan inventaris. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perusahaan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas yang memadai. Langkah-langkah tersebut dirancang untuk memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan bagi karyawan agar dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Daftar Pustaka

- Almasri, M. N. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Implementasi Dalam Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan.
- Anoraga, P. 2014. Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata.
- Bintoro, & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Budiono, A., Mulyani, S., Hutaeruk, H., Ramdani, A. F., & Candra, D. 2022. *MANAJEMEN STRATEGIK: Teori Dasar dan Contoh Kasus*. Penerbit NEM.
- Handayani, D. 2019. *Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- INDONESIA, P. R. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, S. S. 2022. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri*. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nawawi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramono, T. S. 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan.
- Putra, R. A. 2017. *Strategi Komunikasi Divisi Safety dalam Meningkatkan Kesadaran Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) di PT. Meranti Nusa Bahari Balikpapan*. Meranti Nusa Bahari Balikpapan. EJournal Ilmu Komunikasi.
- Ritonga, M. J. 2004. *Riset Kehumasan*. Depok: Raja Grafindo.
- Ritonga, Z. 2020. *Buku ajar manajemen strategi (teori dan aplikasi)*. Deepublish.
- Rusby, Z. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo.
- Sadiah, D. 2019. *Manajemen Strategik Pondok Pesantren dalam upaya membentuk Santri yang berkarakter*. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah.
- Samsuri, T. 2003. *Kajian, Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis dalam Penelitian*. Padang: Balai Pengembangan Kelompok Belajar.
- Sudiantini, D., & Hadita, S. P. 2022. *Manajemen Strategi*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Kencana.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta Dharmawangsa.
- Yuniarsih, T. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta