

UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TERKAIT MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. KARINDO PERSADA

Intan Ummu Asriani, Tyna Yunita
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
tyna.yunita@gmail.com

Abstract

PT. Karindo Persada is a general contracting company in the service and production of aluminum and composite panels that is growing rapidly in Bekasi. Delays in the delivery of goods and work systems implemented by the company where employees are fully responsible for the delivery of goods if there is damage to goods in the shipping process. This is allegedly due to lack of employee welfare and lack of employee work discipline very influential on the survival of the company. After analyzing using the IFAS (Internal Factor Analysis System) and EFAS (External Factor Analysis System) matrix, it is known that the company's internal strategic factors which consist of strengths and weaknesses show a weighted score of 2.09. and the company's external strategic factors consisting of opportunities and threats show a weighted score of 2.38. The results of the study of factors that hinder or challenges in increasing employee work productivity: initial selection and training. Knowledge training is needed for employees to increase their motivation and work discipline, this is done to increase employee knowledge so that even though the education level of employees is weak, employees get knowledge from the company. The knowledge provided can be directed in accordance with the objectives to be achieved by the company. This will have an impact on increasing productivity.

Keywords: *Productivity, Motivation and Discipline*

1. Pendahuluan

Produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan dengan rasa percaya diri, tanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaan, hasilnya tentu akan lebih baik dan akan banyak hal yang bisa dihemat. Sehingga apabila diarahkan secara efektif, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik. Keberhasilan produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal.

Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.

PT. Karindo Persada merupakan salah satu perusahaan general kontraktor dibidang jasa dan produksi alumunium dan *composite panel* yang berkembang pesat khususnya di wilayah kota Bekasi. Adanya keterlambatan dalam pengiriman barang dan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan dimana karyawan bertanggung jawab penuh dalam proses pengiriman barang bila terjadi kerusakan barang dalam proses pengiriman. Hal ini disinyalir karena kurangnya kesejahteraan karyawan dan kurangnya disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan.

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Penjualan serta Produktivitas Karyawan PT. Karindo Persada Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas Karyawan	Presentasi (%)
2013	193	4.950.000.000	5.100.000.000	26.424.870	103,03
2014	242	5.350.000.000	5.005.033.000	20.681.955	93,55
2015	223	5.550.000.000	5.890.000.000	26.412.556	106,13

Sumber : data PT. Karindo Persada

Dari data tabel 1.1. pada tahun 2013 perusahaan mencapai hasil penjualan yang tinggi yaitu Rp. 5.100.000.000,- dari target hanya Rp. 4.950.000.000,- dengan produktivitas karyawan per-orang Rp. 26.424.870,- serta presentase 103,03% , Pada tahun 2014 terjadi penurunan dari pada tahun sebelumnya yaitu 93,55% dengan hasil penjualan sebesar Rp. 5.005.033.000,- dari target sebesar Rp. 5.350.000.000,- dengan produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp. 20.681.955,-. Dan pada tahun 2015 terjadi peningkatan menjadi 106,13% dengan hasil penjualan sebesar Rp. 5.890.000.000,- dengan target penjualan Rp. 5.550.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang Rp. 26.412.556,- .

Untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas dengan menumbuhkan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja karyawan untuk meraih keunggulan kompetitif dari perusahaan. Kapabilitas, keahlian dan kepandaian karyawan akan terlihat, jika perusahaan memanfaatkan kapabilitas, keahlian dan kepandaian tersebut, oleh sebab itu motivasi merupakan hal yang berharga, sebab motivasi yang dimiliki setiap individu dapat mendorong karyawan bersedia untuk kerja keras dan bersemangat dalam menggapai tingginya produktivitas kerja.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menggali permasalahan dengan judul: “Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada”.

2. Kajian Teoritik

2.1. Produktivitas Kerja

(Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut (Sutrisno, 2011), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2. Motivasi Kerja

(Wilson Bangun, 2012) Motivasi yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Newstrom (Wibowo, 2016) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian McClelland yang memfokus pada dorongan untuk :

1. *Achievement motivation*. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.
2. *Affiliation motivation*. Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.
3. *Power motivation*. Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang lain, melaukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko dengan melakukannya.

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3. Kerangka Pemikiran

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. (Uma Sekaran and Roger Bougie, 2014) Beberapa contoh data kualitatif adalah cacatan wawancara, transkrip focus group, jawaban dari pertanyaan terbuka, transkrip rekaman video, catatan transaksi produk di internet, artikel baru, dan lainnya.

Penelitian kualitatif dapat menggunakan data sampling, mengumpulkan data dan analisa data. Sebagai hasilnya analisa data kualitatif dimulai setelah beberapa data dikumpulkan. Analisa data kualitatif tidaklah mudah. Permasalahannya adalah membandingkan dengan analisa data kuantitatif. Namun, beberapa pendekatan analisa data kualitatif sudah dikembangkan. Menurut Miles dan Huberman (1994) dalam (Uma Sekaran and Roger Bougie, 2014) ada tiga tahapan dalam analisa data kualitatif, yaitu :

1. *Data reduction* merupakan proses memilih, *coding* dan *categorization*. *Coding* adalah proses analisa data kualitatif yang sudah dikumpulkan untuk dikurangi, ditata kembali, dan diintegrasikan dengan teori. *Categorization* adalah proses menata, menyusun dan mengelompokkan unit *coding*. Pengkodean dan pengelompokan dapat dikembangkan baik secara induktif maupun deduktif. Dalam situasi dimana tidak ada teori yang tersedia, maka maka pengkodean dan pengelompokan dihasilkan dari data secara induktif. Dalam hal ini maka dinamakan *grounded theory*.
2. *Data display* merupakan tahap kedua yang dilakukan dalam analisa data kualitatif. *Data display* mengolah *data reduction* dan menampilkannya serta mengelompokkannya.
3. *Drawing conclusions* adalah aktivitas analisa “final” dalam proses analisa data kualitatif. Pokok dari analisa data, poin yang menjawab pertanyaan penelitian dengan menentukan identifikasi secara jelas.

4. Metode Penelitian

Menurut (Lexy, 2000) mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah informasi, narasi, kata-kata dan tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jelas datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik. Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Wawancara digunakan dalam mengumpulkan data, dan informan merupakan sumber data, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Observasi juga dijalankan untuk melengkapi data yang berupa benda, gerak, atau proses sesuatu. Dokumentasi data sekunder jugadijalankan dengan membuat dan mengamati catatan yang menjadi sumber data (Arikunto, 2002) Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis sumber data sebagai berikut :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung. Sumber data diperoleh dari informan saat terjun langsung ke lapangan tempat penelitian. Informan adalah orang yang bisa memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Lexy, 2000)

2. Data Sekunder data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia sebelumnya. (Azwar, 2004)

Dalam penelitian ini teknik pemilihan informan yang dipakai dalam wawancara ini adalah menggunakan *Snowball sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menentukan hanya satu atau dua orang yang berdasarkan penilaiannya bisa dijadikan sebagai *key informan*. Terkait dengan jumlah informan yang diambil dalam penelitian ini adalah sampai tidak ada lagi informasi baru yang dapat diberikan oleh sang informan. Karena peneliti menginginkan lebih banyak lagi data yang lebih mendalam, kemudian peneliti meminta petunjuk kepada informan pertama untuk menunjukkan orang lain yang kira-kira bisa dijadikan informan lanjutan. Jadi dalam hal ini, *informan* yang dipilih atau ditentukan berdasarkan informasi dari informan sebelumnya. (Sugiono, 2011) Informan yang dijadikan sebagai subjek penelitian ada 6 (enam) orang karyawan.

Menurut (Fred R. David, 2015), Matriks *Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats (SWOT)* adalah alat pencocokan penting yang membantu manajer mengembangkan empat jenis strategi: *SO (strengths-opportunities) strategies, WO (weaknesses-opportunities) strategies, St (strengths-threats) strategies, and Wt (weaknesses-threats)*. Sementara, analitik eksternal mencakup elemen peluang (*Opportunity*) dan tantangan (*Threats*). Pendekatan kualitatif matriks SWOT sebagaimana dioptimalkan oleh Kearns digambarkan dengan delapan kotak. Dua kotak paling atas ialah kotak unsur eksternal yang terdiri dari peluang dan tantangan. Sedangkan dua kotak pada bagian paling kiri merupakan unsur internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan..Perhitungan yang dilaksanakan lewat tiga tahap, yakni:

1. Tahap pertama.Melaksanakan perhitungan poin (a) dan muatan (b) poin unsur serta jumlah sempurna perkalian skor dan bobot ($c = a \times b$) pada tiap-tiap unsur S-W-O-T. Menghitung nilai (a) masing-masing poin unsur dijalankan secara saling bebas (penilaian terhadap sebuah poin elemen tidak boleh dipengaruhi atau mempengaruhi pengevaluasian kepada poin unsur lainnya. Opsi rentang besaran skor betul-betul memastikan akurasi pengevaluasian tapi yang biasa diterapkan ialah dari 1 sampai 10, dengan asumsi nilai 1 berarti skor yang paling rendah dan 10 berarti nilai yang paling tinggi.Perhitungan bobot (b) masing-masing point elemen dilaksanakan secara saling ketergantungan. Artinya, penilaian kepada satu point faktor ialah dengan membandingkan tingkat kepentingannya dengan point elemen lainnya. Sehingga formulasi perhitungannya ialah nilai yang telah didapatkan (jangka nilainya sama dengan banyaknya point unsur) dibagi dengan banyaknya jumlah point faktor.

2. Tahap kedua. Melakukan pengurangan antara jumlah sempurna faktor S dengan W (d) dan faktor O dengan T (e); Perolehan angka (d = x) berikutnya menjadi poin atau titik pada sumbu X, sementara perolehan angka (e = y) selanjutnya menjadi nilai atau spot pada sumbu Y;
3. Tahap ketiga. Mencari posisi organisasi yang dijelaskan oleh titik (x,y) pada kuadran SWOT.
 - a) Kuadran I (positif, positif). Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang. Rekomendasi taktik yang diberikan ialah **Progresif**, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap. Sehingga benar-benar dimungkinkan untuk terus menjalankan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.
 - b) Kuadran II (positif, negatif). Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat tapi menghadapi tantangan yang besar. Saran taktik yang diberi yaitu **Diversifikasi Strategi**. Maksudnya adalah organisasi berada pada situasi mantap namun juga menghadapi sejumlah tantangan berat. Sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar jika hanya bergantung pada taktik sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mulai memperbanyak variasi strategi taktisnya.
 - c) Kuadran III (negatif, positif). Posisi ini menggambarkan sebuah organisasi yang lemah namun sungguh-sungguh berpeluang. Anjuran taktik yang disarankan ialah **Ubah Taktik**, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Karena, strategi yang lama dikhawatirkan susah untuk dapat menangkap kesempatan yang ada sekaligus memperbaiki performa organisasi.
 - d) Kuadran IV (negatif, negatif). Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi tantangan besar. Anjuran taktik yang diberikan adalah **Strategi Bertahan**, artinya kondisi internal organisasi berada pada alternatif dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk memakai strategi bertahan, mengontrol performa internal supaya tak semakin terjerembab. Taktik ini dipertahankan sambil terus berusaha memperbaiki diri.

Uji Keabsahan Data

Triangulasi (pembanding data) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. (Andi Prastowo, 2010) Secara umum triangulasi (pembanding data) terbagi kedalam tiga macam, triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan teknik triangulasi sumber, mengingat keterbatasan waktu dan biaya yang penulis alami. Peneliti melakukan pengumpulan data dari Bapak Sardiyono selaku HRD PT. Karindo Persada, serta beberapa karyawan di PT.

Karindo Persada. Untuk mendapatkan data yang relevan, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data hasil penelitian dengan cara:

1. Perpanjangan Pengamatan, Perpanjangan pengamatan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. (Lexy, 2002)
2. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. (Sugiyono, 2016)
3. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. (Sugiyono, 2016)

5. Hasil dan Pembahasan

Analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada pada PT. Karindo Persada.

Tabel 4.5 Matriks Faktor Strategi Internal (IFAS)

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Bobot* Rating
Kekuatan (Strenghts)			
Bertanggung jawab dalam melaksanakan kerja	0,11	4	0,44
Kemampuan petugas yang profesional dan berpengalaman	0,09	3	0,27
Prestasi yang baik	0,11	3	0,33
Lokasi strategis	0,09	4	0,36
Total Kekuatan	0,40		1,40
Kelemahan (Weaknesses)			
Tidak ada pelatihan atau seminar	0,07	3	0,21
Fasilitas kurang baik	0,09	3	0,27
Sarana kurang memadai, gudang dan kantor yang sempit, kemampuan SDM masih kurang.	0,07	3	0,21
Total Kelemahan	0,23		0,69
TOTAL	0,63		2,09

Sumber: hasil olah data

Tabel 4.6 Matriks Faktor Strategi eksternal (EFAS)

Faktor Strategi eksternal	Bobot	Rating	Bobot*
			Rating
Peluang (Opportunities)			
Terjaminnya mutu persediaan barang dari distributor	0,14	4	0,56
Adanya usaha peningkatan kualitas SDM dalam bidang produksi	0,12	3	0,36
Staf gudang dan produksi perlu mengikuti training/seminar	0,09	3	0,27
Ketersediaan barang di gudang PT. Karindo Persada terpenuhi	0,14	4	0,56
Total Peluang	0,49		1,75
Ancaman (Treats)			
Adanya permintaan barang pada saat stock opname	0,12	3	0,36
Surat permintaan barang di gudang masih secara manual	0,09	3	0,27
Total Ancaman	0,21		0,63
TOTAL	0,70		2,38

Sumber : data primer diolah 2018

Perhitungan IFAS :Titik X (internal) = Kekuatan – Kelemahan =
 $1.40 - 0.69 = 0.71$

Perhitungan EFAS:Titik Y (eksternal)= Peluang –Ancaman =
 $1.75 - 0,63 = 1,12$

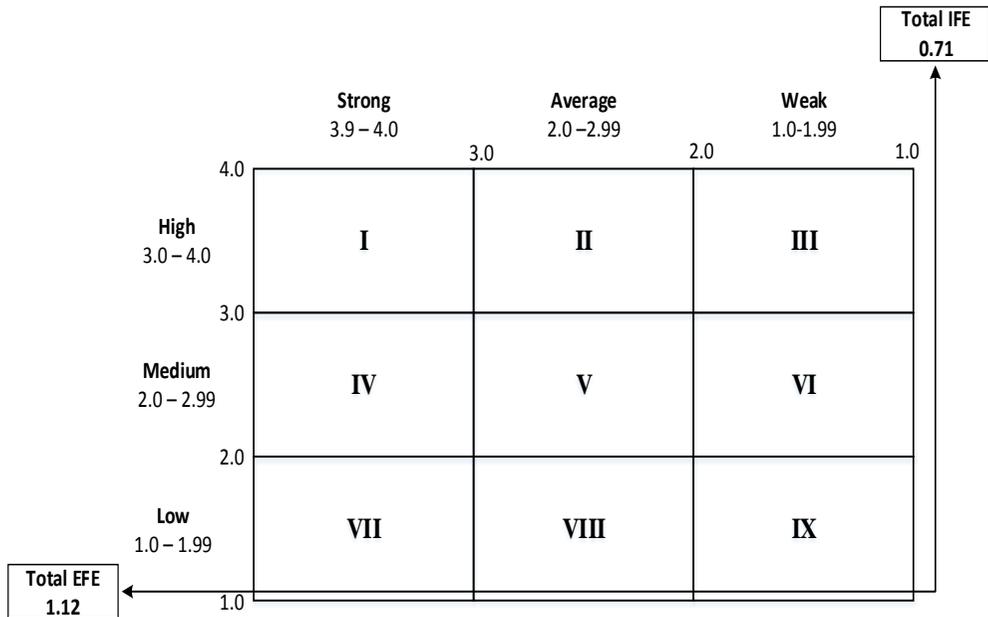
Setelah melakukan analisis dengan menggunakan matriks IFAS (*Internal Factor Analysis System*) dan EFAS (*External Factor Analysis System*), diketahui faktor strategis internal perusahaan yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan menunjukkan skor tertimbang 2.09. dan faktor strategis eksternal perusahaan yang terdiri dari peluang dan ancaman menunjukkan skor tertimbang sebesar 2.38. Selanjutnya dengan menggunakan faktor strategis baik internal maupun eksternal sebagaimana telah dijelaskan dalam tabel EFAS dan IFAS. Berdasarkan pendekatan tersebut, dapat dibuat berbagai kemungkinan alternatif strategi (SO, ST, WO, WT), selanjutnya mengalokasikan kedua faktor tersebut kedalam diagram matriks SWOT sebagai berikut :

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p style="text-align: center;"><i>(Strengths) (S)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bertanggungjawab dalam bekerja • Kemampuan petugas yang profesional dan berpengalaman • Prestasi yang baik • Lokasi strategis 	<p style="text-align: center;"><i>(Weaknesses) (W)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada pelatihan atau seminar • Fasilitas kurang baik • Sarana kurang memadai, gudang dan kantor yang sempit, kemampuan SDM masih kurang.
<p style="text-align: center;"><i>(Opportunities) (O)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Terjaminnya mutu perbekalan barang dari distributor • Adanya usaha peningkatan kualitas SDM dalam bidang produksi • Staf gudang dan produksi perlu mengikuti training/seminar. • Ketersediaan barang di gudang PT. Karindo Persada terpenuhi. 	<p style="text-align: center;">Strategi SO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan seluruh sumber daya yang ada. • Meningkatkan kemampuan petugas gudang untuk mengembangkan gudang PT. Karindo Persada menjadi salah satu Unit Bisnis Strategis. • Memanfaatkan semua fasilitas untuk meningkatkan kualitas produksi • Lokasi gudang yang strategis. 	<p style="text-align: center;">Strategi WO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti pelatihan atau seminar dan penguasaan internet untuk mengoptimalkan kemampuan petugas untuk bersaing. • Meningkatkan pelayanan dalam distribusi barang • Memperbaiki sarana, komunikasi, penampilan fisik gudang dan kemampuan SDM.
<p style="text-align: center;"><i>(Treats) (T)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adanya permintaan barang pada saat stock opname • Surat permintaan barang di gudang masih secara manual 	<p style="text-align: center;">Strategi ST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan kenyamanan dan keamanan barang untuk meningkatkan tuntutan kualitas pelayanan dan produksi dari konsumen. • Jumlah petugas gudang dan kemampuan petugas gudang untuk mengembangkan Unit Bisnis Strategis ditunjang kerjasama petugas. • Memanfaatkan dukungan instalasi lain untuk meningkatkan produksi. 	<p style="text-align: center;">Strategi WT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kemampuan manajerial gudang • Membentuk sikap pelayanan berorientasi pelanggan pada seluruh staf. • Membangun hubungan baik dengan konsumen, supplier ,profesi lain dan pemasok dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan produksi.

Tabel 4.7 Matriks SWOT PT. Karindo Persada

Berdasarkan hasil analisis internal dan eksternal tersebut diatas maka posisi perusahaan berada pada kuadran 1 dalam *zone growth*, dengan posisi (0.69 ; 0.63) sehingga dapat diartikan bahwa posisi gudang PT. Karindo Persada adalah kondisi internal cukup kuat, sedangkan kondisi eksternal pun juga cukup kuat karena masih banyak peluang yang bisa dicapai gudang dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 4.1. Internal–External (IE) Matrix



Hasil menjelaskan bahwa internal lebih unggul daripada eksternal, sehingga situasi yang sangat menguntungkan. Gudang tersebut memiliki kekuatan dan peluang, sehingga dapat mengarahkan seluruh potensi internal gudang untuk memanfaatkan peluang yang ada. Setelah mengetahui posisi perusahaan di kuadran IX, maka strategi yang paling sesuai adalah menata ulang internal perusahaan untuk meningkatkan fungsi gudang PT. Karindo Persada.

6. Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Dari hasil kajian mengenai motivasi kerja karyawan yang ditinjau dari motivasi kerja yang lebih dominan dimiliki karyawan adalah motivasi external, Untuk dimensi motivasi internal yang dirasa masih lemah. Dalam hal menentukan strategi pengembangan motivasi kerja perusahaan perlu memahami motivasi individu karyawan melalui dua dimensi motivasi kerja yakni motivasi internal dan eksternal, serta mengarahkan pada upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama
2. Dari hasil kajian mengenai dimensi kedisiplinan kerja karyawan, yaitu kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

3. Dari hasil kajian mengenai faktor-faktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, meliputi dua hal: seleksi awal dan training. Perlu adanya training pengetahuan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka, hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan sehingga walaupun tingkat pendidikan karyawan lemah, karyawan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan. Pengetahuan yang diberikan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan training.
2. Produktivitas kerja karyawan pada dimensi kualitas kerja masih lemah, sehingga pemberian pemahaman tentang maksud pengawasan/controlling perlu dilaksanakan manajemen untuk meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dengan tegur sapa, memberikan perhatian, pujian dan kegiatan bersama karyawan.
4. Setelah mengetahui kondisi yang terjadi bahwa penurunan produktivitas selain faktor dari dalam perusahaan juga terpengaruh dari luar perusahaan yakni mulai bertumbuhnya *competitor-competitor* baru. Sehingga dengan persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan, perlu direspon dengan peningkatan motivasi individu karyawan. Kebijakan pemberian insentif/bonus dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat dan produktif. Pemberian insentif/bonus dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan target yang ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Andi Prastowo. (2010). *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif.No Title*. Yogyakarta: Yogyakarta:DIVA Press.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fred R. David, F. R. D. (2015). *Strategic Management Concepts and Cases FifteenTh edition* (Fifteenth).
- Hartatik, I. P. 2. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM (Laksana.)*. Yogyakarta.
- Lexy, J. M. (2000). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lexy, J. M. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uma Sekaran and Roger Bougie. (2014). *Research Methods for Business (Sixth)*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi (Kedua)*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (T. P. 1, ed.)*. Jakarta: Erlangga.

