



ANALISIS MODEL PERHITUNGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Dr. H. Hidayat, M.M.
Universitas Wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim :02 April 2018
Revisi pertama : 07 April 2018
Diterima : 12 April 2018
Tersedia online : 13 April 2018

Kata Kunci : Analisis Model
Perhitungan, Produktivitas Karyawan

Email : hidayat@uwp.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui indeks produktivitas karyawan apabila diukur berdasarkan pendekatan *real performance*, 2) mengetahui indeks produktivitas karyawan apabila diukur berdasarkan pendekatan produktivitas standar, 3) mengetahui perbedaan hasil dari dua metode penghitungan indeks produktivitas. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan. Penelitian ini menguji teknik penghitungan indeks produktivitas karyawan. Ruang lingkupnya para karyawan di lingkungan perusahaan mebel di Jawa Timur. Subjek penelitian ini adalah perusahaan mebel di Jawa Timur dengan jumlah 410 perusahaan. Penentuan sampel ditetapkan secara purposive yaitu pada 5 (lima) kota. Lima kota di Jawa Timur yang memiliki jumlah perusahaan terbanyak adalah Surabaya, Pasuruan, Sidoarjo, Malang dan Gresik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa produktivitas dihitung berdasarkan model indeks produktivitas. Salah satu model dilakukan berdasarkan rasio *real performance* dengan *standard performance*, sedangkan model lainnya penghitungan dilakukan berdasarkan rasio produktivitas karyawan dengan produktivitas standar. Hasil indeks produktivitas didapatkan hasil yang sama dari kedua model perhitungan produktivitas tersebut dan menunjukkan tidak ada perbedaan hasil indeks produktivitas dari kedua teknik penghitungan tersebut.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu hal terpenting agar perusahaan mebel tetap exis, kuncinya ada pada produktivitas karyawan. Sejumlah faktor yang mempengaruhi standard kualitas produk perusahaan melalui peran sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam perusahaan semakin penting (Stoner, Freeman, Gilbert, 2005). Sumberdaya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, dengan demikian dimensi utama dalam kehidupan perusahaan adalah sumber daya manusia (Steers RM., 2005). Kualitas sumberdaya manusia dalam perusahaan adalah yang memiliki kemampuan, meliputi pengalaman kerja dan ketrampilan yang baik (David, 2001). Disamping itu menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain.

Pada saat ini permasalahan perusahaan pada umumnya adalah adanya perubahan pasar global yang begitu cepat, semakin singkatnya daur hidup produk, inovasi teknologi, ketersediaan informasi yang semakin mudah dan cepat, sekaligus menghadapi perubahan budaya dan sosial yang semakin cepat. Akar permasalahan pada perusahaan adalah mengelola sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui produktivitas tenaga kerja. Manajemen produksi berkaitan dengan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses pembuatan rancangan dan pengawasan produksi.

Perusahaan mebel harus melakukan inovasi-inovasi baru untuk menghasilkan produk yang berkualitas sehingga produktivitas karyawan meningkat. Perusahaan mebel (*furniture*) di Jawa Timur juga mengalami permasalahan yang hampir sama seperti perusahaan lain yaitu ketidakstabilan produktivitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan ketidaktahuan mengenai penghitungan index roduktivitas karyawan. Oleh karena itu diperlukan analisis perhitungan produktivitas karyawan. Alasan meneliti analisis model perhitungan produktivitas kerja karyawan karena ingin mengetahui hasil analisis perhitungan produktivitas karyawan.

Alasan penelitian ini mengambil obyek pada perusahaan mebel karena produk mebel merupakan produk yang akhir yang terdiri dari banyak komponen, sehingga cukup rumit dalam mengidentifikasi produktivitas karyawan. Penelitian ini ingin mengetahui hasil perhitungan produktivitas karyawan berdasarkan indeks produktivitas jika dihitung dengan cara yang berbeda yaitu cara pertama rasio produktivitas karyawan dengan produktivitas standar, sedangkan cara kedua rasio hasil kerja nyata dengan hasil kerja standard.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana indeks produktivitas karyawan dihitung berdasarkan rasio hasil kerja nyata dengan hasil kerja standar?
2. Bagaimana indeks produktivitas karyawan dihitung berdasarkan rasio *real performance* dengan *standard performance*?
3. Apakah ada perbedaan hasil berdasarkan penghitungan dari dua metode tersebut?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui indeks produktivitas karyawan apabila diukur berdasarkan rasio hasil kerja nyata dengan hasil kerja standar.
2. Mengetahui indeks produktivitas karyawan apabila dihitung berdasarkan *real performance* dan *standard performance*.
3. Mengetahui perbedaan hasil dari dua metode penghitungan produktivitas tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Karyawan merupakan faktor produksi yang penting dan sangat diperhitungkan dalam proses produksi. Penggunaan faktor karyawan dalam produksi barang dan jasa memiliki 2 (dua) macam nilai ekonomi yakni sebagai perubah input menjadi output dengan nilai tambah dan penggunaan karyawan sebagai penyumbang untuk input lain. Penambahan permintaan barang dan jasa mengakibatkan peningkatan permintaan karyawan. Permintaan karyawan disebut *derived demand*. Karena semakin besar permintaan output yang dihasilkan, semakin besar pula permintaan karyawannya. Pada *home industry*, hal sebaliknya terjadi. Jumlah tenaga kerja pada industry kecil tidak dipengaruhi oleh target berapa output yang dihasilkan melainkan bersifat *supply oriented*. Sedangkan pada perusahaan industri menengah dan besar bersifat *demand oriented*.

Pada konferensi Oslo dalam As'ad (2009), produktivitas semesta merupakan konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber – sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas perusahaan diukur berdasarkan dimensi kuantitas dan kualitas produksi (Hidayat : 2008). Faktor-faktor produktivitas perusahaan meliputi: 1)karyawan/ tenaga kerja, 2) modal, 3) manajemen, 4) perkembangan teknologi, 5) bahan, 6) lay out pekerjaan, 7)metode, dan 8) hasil kerja.

Selain dari pada itu, menurut Bobbe dan Heshmati (2000), produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumberdaya untuk memproduksi barang atau jasa. Sedarmayanti dalam Hidayat (2017) berpendapat produktivitas dapat dihitung pada tingkat yang berbeda-beda, baik organisasi secara keseluruhan, departemen maupun tingkat divisi. Secara definitif, produktivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu barang atau jasa dengan masukan (input) berupa tenaga kerja, modal, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mendapatkan tingkat keluaran yang berkesinambungan (Heizer dan Render dalam Hidayat, 2017). Tetapi produktivitas bukan produksi, efisiensi ataupun pengukuran kerja. Namun, produktivitas dapat dicermati dari dimensi efektivitas, efisiensi maupun kualitas (Al Darrab, 2000).

Peningkatan dalam kontribusi ketenagakerjaan pada produktivitas adalah hasil dari tenaga kerja yang lebih sehat, berpendidikan lebih baik, dan lebih terjamin. 20% (dua puluh persen) peningkatan produktivitas dikaitkan dengan karyawan (Render dan Heizer, 2010). Karyawan merupakan faktor produksi yang penting dan sangat

diperhitungkan dalam proses produksi. Penggunaan karyawan dalam proses produksi barang dan jasa mempunyai 2 nilai ekonomi, yakni :

1. Dengan karyawan yang disumbangkan, input lain dapat diubah menjadi output atau produk yang memiliki nilai tambah
2. Penggunaan karyawan memberikan pendapatan kepada orang yang melakukan pekerjaan dan memungkinkan menyumbang input lain untuk memperoleh pendapatan.

Karyawan adalah setiap tenaga kerja yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Asri Marwan membagi karyawan menjadi 2 (dua) kelompok, yakni karyawan langsung dan tidak langsung. Karyawan langsung adalah karyawan yang terlibat secara langsung proses produksi. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk membayar karyawan dikaitkan terhadap harga pokok barang dan bersifat sebanding dengan tingkat kegiatan yang lakukan. Sedangkan karyawan tidak langsung adalah karyawan yang secara tidak langsung terlibat dalam proses produksi. Sehingga biaya yang dikeluarkan untuk membayar karyawan ini dikatakan sebagai elemen biaya tambahan.

Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karenanya, pengukuran produktivitas itu penting. Metode yang dipergunakan untuk pengukuran produktivitas karyawan adalah metode pengukuran waktu karyawan (jam, hari, atau tahun). Oleh sebab hasil masukan dinyatakan dalam bentuk waktu, produktivitas karyawan dinyatakan dalam indeks yang sederhana. Pengukuran produktivitas perusahaan dapat digunakan 2 (dua) jenis ukuran jam kerja yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar.

Schmidt *et al* dalam Hidayat (2017) menyebutkan bahwa kemampuan yang diukur berdasarkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan karyawan berhubungan secara positif dengan produktivitas kerja melalui pengetahuan pekerjaan. Pada kenyataannya, daya saing yang tinggi antar perusahaan di lapangan menyebabkan setiap perusahaan untuk mengembangkan produktivitas kerjanya agar tercapailah tujuan perusahaan. Produktivitas berbeda dengan kinerja. Kata produktivitas digunakan pada perusahaan dan erat kaitannya dengan kegiatan ekonomi. Kata produktivitas seringkali ditujukan pada pengukuran pencapaian tujuan perusahaan dalam bidang industri, baik kecil, sedang maupun besar.

Berkata pentingnya produktivitas karyawan bagi perusahaan, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap produktivitasnya. Banyak makna tentang pengukuran produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diharapkan pihak perusahaan melakukan analisis sebelumnya. Kemudian melakukan perencanaan dengan beberapa perubahan struktur yang ada. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Peran serta karyawan adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Tolak ukur produktivitas karyawan menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang. Dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran-pengukuran pada umumnya tidak memuaskan. Metode pengukuran

karyawan dihitung per jam, hari, bulan atau tahun kerja. Hasil pengukuran tersebut diubah ke dalam bentuk jumlah kerja dalam satu satuan waktu bekerja menurut pelaksanaan standard kerja (Campbell, 2003).

Produktivitas karyawan adalah jumlah unit produk yang dihasilkan pada satuan waktu tertentu. Keanekaragaman spesifikasi meliputi jenis produk, waktu penyelesaian, metode kerja dan lain-lain, maka dalam melakukan pengukuran produktivitas karyawan diperlukan indeks produktivitas. Indeks produktivitas yaitu perbandingan hasil produksi karyawan (jumlah produk) dengan standard produktivitas yang dihasilkan pada waktu standar. Berdasarkan acuan tersebut diatas, maka produktivitas karyawan tergantung pada indeks produktivitas dan standard produktivitas. Pada penelitian ini produktivitas diukur berdasarkan indeks produktivitas.

Model Penghitungan Produktivitas

Kata “Produktivitas” merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *Productivity* atau gabungan dari 2 kata diantaranya “*Product*” dan “*Activity*” yang artinya adalah Kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, baik itu berupa Barang maupun Jasa. Dalam Produksi, Produktivitas merupakan suatu pengukuran dimana produksi menggunakan sumber-sumber dayanya untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. Dengan kata lain, Produktivitas merupakan rasio atau perbandingan antara Output yang dihasilkan dengan Input (sumber daya) yang digunakanya.

Secara umum, Rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau persentase antara Output dan Input seperti rumus dibawah ini:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output} / \text{Input}$$

Perlu diingat, Input disini bukanlah berarti kuantitas bahan mentah yang diolah yang kemudian menjadi Output. Maksud dari Input disini adalah Sumber-sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan suatu Output. Misalnya : Sumber daya Manusia (Karyawan), Waktu, Perlengkapan produksi dan lain sebagainya.

Rumus untuk menghitung Rasio Produktivitas kerja dalam produksi adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = (\text{Output} \times \text{Standard Time}) / (\text{Jumlah Tenaga Kerja} \times \text{Waktu Kerja}) \times 100$$

Satuan dalam rumus :

Produktivitas, satuannya adalah Persen (%)

Output, satuannya adalaah Unit (pcs)

Standard Time, satuannya adalah Menit (*minutes*)

Jumlah Tenaga Kerja, satuannya adalah orang (*person*)

Waktu Kerja, satuannya adalah Menit (*minutes*)

Catatan:

Pengertian tentang *Standard Time* dapat anda lihat di artikel Menghitung Tenaga Kerja, Output dan Waktu Kerja di Produksi. *Standard Time* biasanya tidak dapat diubah, karena sudah ditetapkan oleh para perancang produk (*product designer*) ataupun *Process Engineer* sesuai dengan standard yang ada, terkecuali adanya perubahan proses produksi seperti pengurangan langkah kerja ataupun pengurangan

pemasangan komponen. Berdasarkan formula diatas, maka sangatlah jelas bahwa jika kita ingin meningkatkan Produktivitas Karyawan, maka kita perlu :

1. Naikan Jumlah Output
2. Kurangi Tenaga Kerja, atau
3. Tambahkan Tenaga Kerja dan Naikan Jumlah Output, tetapi kenaikan Output harus lebih besar dari penambahan Jumlah Tenaga kerja.

Minimal Rasio Produktivitas yang harus dicapai adalah 100%, yaitu Output yang dihasilkan sama dengan Input (sumber daya) yang dipergunakannya atau mencapai *break even point* antara Output dan Input. Tentunya, laba atau profit yang dihasilkan oleh suatu perusahaan bukan saja ditentukan oleh Produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji teknik penghitungan produktivitas karyawan. Ruang lingkupnya para karyawan di lingkungan perusahaan mebel di Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan (*action research*). Penelitian tindakan menuntut adanya perkembangan. Menurut Arikunto (2010:18), penelitian tindakan adalah penelitian tentang hal-hal yang terjadi di masyarakat atau kelompok sasaran, dan hasilnya langsung dapat dikenakan pada masyarakat yang bersangkutan. Karakteristik utama penelitian ini adalah partisipasi dan kolaborasi antara peneliti dengan anggota sasaran. Penelitian tindakan juga merupakan strategi pemecahan masalah yang memanfaatkan tindakan nyata dalam bentuk proses pengembangan inovatif yang 'dicoba sambil jalan' dalam mendeteksi dan memecahkan masalah.

Penelitian ini mengukur produktivitas karyawan berdasarkan indeks produktivitas dengan 2 (dua) teknik perhitungan yaitu menggunakan hasil nyata (*real performance*) dan produktivitas karyawan.

Subyek Penelitian

Subek penelitian ini adalah karyawan perusahaan mebel di Jawa Timur. Penentuan sampel perusahaan ditetapkan secara purposive yaitu pada 5 (lima) kota di Jawa Timur yang memiliki jumlah perusahaan terbanyak yaitu Surabaya, Pasuruan, Sidoarjo, Malang dan Gresik. Selanjutnya untuk menetapkan jumlah sampel perusahaan sebanyak 10% secara proporsional dari jumlah perusahaan di kota yang terpilih sebagai obyek penelitian berdasarkan kategori perusahaan besar dan sedang. Jumlah sampel perusahaan sebanyak 26 terdiri dari kategori sedang 15 perusahaan dan kategori besar 11 perusahaan. Dari 26 perusahaan terpilih 3 sampel di setiap perusahaan. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1. Wawancara, digunakan untuk memperoleh data jumlah komponen produk yang dihasilkan karyawan pada waktu produktif .
2. Observasi, digunakan memperoleh data produktivitas karyawan dan waktu standard yang menghasilkan satu komponen produk pada bagian produksi tempat responden bekerja.

3. Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan data lain yang menunjang penelitian.

Teknik Analisis Data

Pengukuran produktivitas karyawan dilakukan dengan cara mengukur indeks produktivitas karyawan Secara teknis langkah-langkah pengukuran produktivitas karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Peneliti melakukan pengukuran waktu dalam menyelesaikan 1 (satu) unit komponen mebel. Pengukuran dilakukan selama 4 jam atau 240 menit waktu produktif yang dilakukan selama observasi.
2. Menghitung waktu rata-rata untuk menghasilkan 1 (satu) komponen produk. Perhitungannya adalah membagi waktu 240 menit dengan jumlah komponen produk yang dihasilkan.
3. Menetapkan faktor rating. Supaya waktu yang diperoleh sama, maka diperlukan angka koefisien atau faktor yang disebut faktor rating. Perhitungan faktor rating dalam penelitian ini menggunakan cara model Barnas dalam buku "*Motion and Time Study ; Design and measurement of Work*", yaitu ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi rating faktor yaitu *Skill, Effort, Condition, and Consistency*.
4. Penghitungan waktu normal adalah jumlah waktu rata-rata dari pengamatan ditambah rating faktor.
5. Menetapkan waktu longgar yaitu waktu yang diijinkan oleh mandor /pengawas /asisten supervisor kepada karyawan dalam bekerja.
6. Menetapkan waktu standard yang dihitung berdasarkan jumlah waktu normal dengan waktu longgar.

Selanjutnya dilakukan perhitungan indeks produktivitas berdasarkan hasil kerja nyata dibandingkan dengan hasil kerja standard, membandingkan hasil produksi karyawan perorangan dengan hasil produksi standard. Hasil produksi karyawan merupakan perbandingan jumlah unit komponen mebel yang dihasilkan karyawan pada waktu kerja (jam kerja). Adapun produksi standard merupakan jumlah unit komponen mebel yang dihasilkan pada waktu standard. Waktu standard adalah waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh seorang karyawan normal untuk menyelesaikan pekerjaan berupa komponen mebel sesuai dengan bagian tugasnya dalam sistem kerja.

Setelah memperoleh data, dihitung indeks produktivitas karyawan yaitu membagi hasil kerja nyata dengan hasil kerja standard (tabel 1) setelah memperoleh data *real performance* dilakukan perhitungan produktivitas karyawan kemudian membagi *real performance* dengan waktu produktif. Kemudian menghitung produktivitas standar dengan membagi 1 (satu) unit komponen produk dengan waktu standard. Selanjutnya indeks produktivitas karyawan diperoleh dengan membagi produktivitas karyawan dan produktivitas standard (tabel 2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap penghitungan indeks produktivitas karyawan didapatkan data sampel hasil produktivitas melalui model penghitungan yang telah digunakan sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel Hasil Perhitungan Indeks Produktivitas Pendekatan Performance

No. Resp.	Standard Time	Waktu Produktif	<i>Standard performance</i>	<i>Real performance</i>	Indeks Produktivitas
(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (2)	(5)	(6) = (5):(4)
1	2.03	240	118.23	160	1.35
2	2.02	240	118.81	116	0.98
3	2.03	240	118.23	144	1.22
4	2.03	240	118.23	135	1.14
5	5.19	240	46.24	64	1.38

Sumber : Hasil Sampel Penelitian, diolah (2005)

Berdasarkan data tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa *standard time* adalah waktu standard oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan waktu produktif setiap perusahaan ditentukan sama yaitu 240 menit dalam satu hari atau 4 jam. Hasil pembagian waktu produktif dengan waktu standard adalah hasil berupa *standard performance* setiap individu. Sementara itu *real performance* didapatkan dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh setiap individu. Untuk mendapatkan indeks produktivitas dengan pendekatan *real performance* hasilnya didapatkan melalui pembagian antara *real performance* dengan *standard performance* setiap individu. Dengan demikian didapatkan indeks produktivitas seperti diatas. Berdasarkan data tersebut diatas dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, didapatkan indeks yang kurang dari 1 ada sebanyak 1 responden yang masuk dalam kategori kurang produktif. Indeks yang lebih dari 1 ada sebanyak 4 responden yang masuk dalam kategori sangat produktif.

Selanjutnya model perhitungan indeks produktivitas dengan pendekatan produktivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Sampel Hasil Perhitungan Indeks Produktivitas Pendekatan Produktivitas

No. Resp.	Standard Time	Waktu Produktif	<i>Real performance</i>	Produktivitas Karyawan	Produktivitas Standar (PS)	Indeks Produktivitas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (4) : (3)	(6) = 1 : (2)	(7) = (5):(6)
1	2.03	240	160	0.667	0.49	1.35
2	2.02	240	116	0.483	0.50	0.98
3	2.03	240	144	0.600	0.49	1.22
4	2.03	240	135	0.563	0.49	1.14
5	5.19	240	64	0.267	0.19	1.38

Sumber : Hasil Sampel Penelitian, diolah (2005)

Berdasarkan data tersebut diatas penghitungan standard time, waktu produktif dan *real performance* sama dengan cara pertama. Selanjutnya untuk menghitung produktivitas standar (PS) adalah dengan membagi 1 (satu) unit komponen produk dengan waktu standard dimana 1 adalah mewakili setiap unit produk yang dihasilkan individu yang diteliti. Untuk mendapatkan indeks produktivitas melalui pendekatan produktivitas standar (PS) adalah dengan membagi produktivitas karyawan dengan

produktivitas standar. Dengan demikian didapatkan indeks produktivitas seperti diatas. Berdasarkan hasil penghitungan tersebut diatas dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, didapatkan indeks yang kurang dari 1 ada sebanyak 1 responden atau sebesar 20% yang masuk dalam kategori kurang produktif. Indeks yang lebih dari 1 ada sebanyak 4 responden atau sebesar 80% yang masuk dalam kategori sangat produktif.

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa melalui dua teknik penghitungan ternyata didapatkan hasil indeks produktivitas yang sama pada masing-masing responden.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa penghitungan indeks produktivitas dengan metode pendekatan *performance* maupun produktivitas memperoleh hasil yang sama

Perbedaannya pada soal teknis jika pendekatan dengan *real performance*, maka harus menghitung *standard performance* tidak perlu mengetahui produktivitas karyawan. Jika menghitung produktivitas kerja karyawan dengan cara membagi *real performance* dengan waktu produktif, maka tidak memperoleh hasil indeks produktivitas. Oleh karena itu langkah yang dilakukan harus memperoleh data produktivitas standar yang diperoleh dari membagi 1 (satu) unit komponen produk dengan waktu standar yang ditentukan untuk menghasilkan komponen produk tersebut.

Secara teknis jika ingin mengetahui produktivitas karyawan dengan cara lebih cepat cukup mengetahui indeks produktivitas karyawan dengan cara membagi *real performance* dengan *standard performance*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini disimpulkan bahwa penghitungan dengan menggunakan pendekatan *real performance* didapatkan melalui waktu standar, waktu produktif, *standard performance* dan *real performance* diperoleh hasil 20% indeks produktivitas rendah sedangkan 80% indeks produktivitas tinggi. Penghitungan dengan menggunakan pendekatan produktivitas standar didapatkan melalui waktu standar, waktu produktif, *real performance*, produktivitas karyawan, dan produktivitas standar. *Standard time* merupakan waktu standar oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan waktu produktif merupakan waktu produktif setiap individu bekerja, diperoleh hasil 20% indeks produktivitas rendah sedangkan 80% indeks produktivitas tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tidak ada perbedaan selisih hasil akhir indeks produktivitas dari penerapan dua metode penghitungan indeks produktivitas tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan saran yang menjadi implikasi penelitian ini, khususnya bagi manajer perusahaan mebel sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan perseptual menerapkan penghitungan model produktivitas melalui dua metode.
2. Mengembangkan model penghitungan produktivitas untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adizes, Ischak, "Organizational Passages : Diagnosing and treating Life- Cycle Problems of Organizations", *Organizational Dynamics*, Summer 1999 ,3 - 5.
- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*,. Ed. IV. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Blackwell, Bacon Susan, (2004), "Personal Efficiency and Productivity: Do You Match Up ?", *Journal of Management Development Review*, Vol 7 No. 5, MCB University Press.
- Bobbe, Richard A.; Schaffer, Robert H, (2006) "Productivity Improvement: Manage It or Buy It ? ; Business Horizons ; Indiana University, School of Business,.
- Campbell, Mike and Giles, Lesley, (2003), "The Productivity and Skill Challenge", *Journal of Industrial and Commercial Training*, Vol. 35. MCB UP Limited.
- Daniel & Terrell, (2009), "Business Statistics for Management and Economics", Fifth edition, Dallas Geneva, Illinois, Palo Alto, Princeton, New Jersey.
- Grunberg, Thomas, (2004) "Performance Improvement, Towards a Method for Finding and Prioritising Potential Performance Improvement Areas in Manufacturing Operations", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 53.
- Hadiwiryo BSS. (2003), "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia " Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat. (2017), *Model Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Surabaya : Kresna Bina Insan Prima
- Hiltebeitel, Kenneth M : Leabuby, Bruce A : Larkin, Joseph M., (2000), " Job Satisfaction Among Entry- Level Accountants" , CPA Journal, Vol. 70, May, p. 76
- Howard, Niles , (1990) " Business Probe; The Creative Spark; Duns Business .Month " ; Dun and Bradstreets Publication Corporation,
- Kimberly JR (1981), " Managerial Innovation " , Handbook of Organizational Design, New York, Oxford, University Press.
- Lange, Edward L, (2000) " 10 Issues Employers Should Address about their work environment, Fasilites design & management (FDM)", Vol. 19., December, p. 24.
- Luthans , Fred, (1992), "Organizational Behavior", Sixth Edition, New York, Mc. Graw- Hill, Inc.

- Mauled, Mulyono, (2004). Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, SP., (2003), "*Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*", Seventh Edition, Prentice Hall International Inc.
- Steers, RM., (2005), "*Efektivitas Organisasi Suatu Perilaku*", Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta.
- Stoner J., Freeman R., Gilbert JR, (2005), "*Management*", Sixth edition, Prentice Hall, New Jersey
- Whitford, David, "*A Human Place to Work*", Fortune, vol 143, Jan. 8., 2001 p. 108