

# ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HIBA UTAMA KANTOR PUSAT JAKARTA TIMUR

Eko Hadi Wahyudi, Purwidi Sumaryanto

*Ekohadi1991@gmail.com*

*purwidisumaryanto@yahoo.co.id*

## ABSTRAC

*This research aims to find out and find performance problems that can improve employee work productivity or vice versa. The method used in this study is qualitative with a descriptive approach. The data collection techniques are observation, interview and study documentation. The observations related to work productivity activities on all employees of PT. Hiba Utama. The interviewees were assistant managers, personnel staff and admin staff. Documentation studies are carried out by taking pictures directly and requesting archives or personnel staff files. The results of the study show that the implementation of employee work productivity at PT. Hiba Utama, has made improvements every year and increased employee morale, so that performance will improve and create maximum work productivity and enough to be proud of the company. This is shown that PT. Hiba Utama, often gets the title of masterpiece and other awards as a transportation service that serves the community well and consistently.*

**Kata kunci :** *kinerja, lingkungan kerja, performa.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang industry atau produksi, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia dan hasil dari produktivitasnya.

Mengingat Indonesia adalah Negara berkembang dalam bidang perekonomian, pendidikan, politik, insfratraktur pembangunan Negara hingga dalam bidang wisata, hal ini yang membuat perusahaan dalam bidang jasa transportasi ikut serta membangkitkan semangat ekonomi Negara. Pada era digital saat ini banyak sekali menjamurnya perusahaan transportasi yang cukup berhasil menjalankan usahanya dalam bidang transportasi contohnya perusahaan online go-jek, grab bike, blue bird dan rental mobil lainnya, namun bagaimana dengan perusahaan transportasi penyewaan bus yang sudah lama berdiri seperti PT. HIBA UTAMA yang berdiri sejak tahun 1949 oleh bapak Hermawan Singgih pendiri PO. HIBA UTAMA, hingga sat ini.

Namun PT. HIBA UTAMA tidak berinovasi ke dunia online untuk memberikan jasanya pada masyarakat, dan tetap berdiri tegap melayani konsumen dan masyarakat hingga saat ini. Maka dari itu produktivitas yang baik dan benar sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan, keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam laporan tugas akhir yang berjudul “ ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HIBA UTAMA KANTOR PUSAT JAKARTA TIMUR ”.

Makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang, Sebagaimana yang kita ketahui, setiap perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang atau jasa. Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang).

(Blecher, 1987:3 dalam Wibowo, 2007:93). Produktivitas dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konverensi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi.

Sedarmayanti mengemukakan dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, bahwa: “produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009:58)”.

Sedangkan menurut Paul Mali, Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Paul Mali, 1978: 6-7).

Selain itu (Whitmore, 1979 :2) dalam (Sedarmayanti, 2009 :58) mengutarakan bahwa “produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang di capai dengan sumber daya yang di gunakan”.

Produktivitas individu dapat perhatian cukup besar, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya sumber dari individu yang melakukan kegiatan, namun produktivitas individu yang baik selalu diharuskan ketepatan pada Efisiensi, Efektivitas dan Kualitas.

Berikut penjabaran Efisiensi, Efektivitas dan Kualitas dalam Manajemen Sumber daya khususnya Produktivitas kinerja.

- a. Efisiensi : satu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan. Apabila masukan yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensinya. Efisiensi disini lebih berorientasi pada masukan (input).
- b. Efektivitas : suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. efektivitas disini lebih berorientasi pada keluaran (output), apabila efisiensi di kaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan pada efektivitas, belum tentu terjadi peningkatan pada efisiensi.
- c. Kualitas : suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan, konsep ini hanya berorientasi pada masukan, keluaran atau keduanya.

Konsep kinerja akhir-akhir ini telah menjadi suatu terminologi atau konsep yang sering dipakai organisasi atau individu, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau SDM. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kinerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut Gary Dessler dalam bukunya Sumber daya manusia (2003: 2) “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan oleh seseorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.

Terkait dengan konsep kinerja tersebut, Rummler dan Brace (1995) yang kemudian dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, (2009:7-8)”. Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi mengemukakan bahwa: “Ada tiga (3) level kinerja, yaitu;

- a. Kinerja organisasi : pencapaian hasil (output) pada level atau unit analisis organisasi.

- b. Kinerja proses : merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan.
- c. Kinerja individu : merupakan pencapaian atau aktivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan.

Dapat diartikan bahwa konsep kinerja yang terbagi menjadi tiga level tersebut berkaitan dengan aktivitas-aktivitas individu atau kelompok, dengan sejumlah tujuan, proses dan manajemen yang telah disepakati bersama.

Pekerjaan menjadi sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, Kerja dapat juga di artikan sebagai aliran energi untuk kegiatan yang digunakan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009: 11), pekerjaan adalah "kegiatan yang dilindungi".

Sedangkan Hegel di dalam Anogara (2009: 12) menambahkan bahwa “inti proyek adalah kesadaran manusia”.

Selanjutnya, Dr. May Smith di dalam Anogara (2009: 12) menyatakan bahwa “tujuan kerja adalah untuk hidup”. Dengan demikian, mereka yang menukarkan kegiatan-kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup, bekerja.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005, halaman 554) “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Sependapat dengan Moh. Thayeb Manribu (1998, halaman 27) “kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu”.

Menurut Koontz dan O’Donnel (1964) mengatakan bahwa pengertian kerja yaitu penggunaan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu. Usaha yang dilakukan bisa secara mental atau fisik, serta secara sukarela atau terpaksa. Selanjutnya penyelesaian yang dilakukan bisa sampai tuntas atau hanya sebagian saja.

Menurut B. Renita (2006, halaman 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk

mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa jenis pekerja yaitu:

1. Workaholic yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja
2. Workshy yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan sesuatu yang menjijikan.
3. Work Tolerant yaitu orang yang bekerja sesedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimum dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan.

Karyawan adalah sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan.

diutarakan oleh para ahli, Subri (2002) Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Hasibuan (2002) Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1. Karyawan tetap : merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.
2. Karyawan tidak tetap : merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi.

## **Produktivitas Kinerja**

Berasal dari kata produksi, Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Bashu, 1999). Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri para khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya.

Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada hakikatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Satu hal yang membedakannya ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para anggota, pegawai atau pekerja (Saksono, 1988)

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang-bidang lainnya (Syarif, 1999).

Sedangkan menurut George J. Washnis menyatakan, ” produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektifitas.

Dewan Produktivitas Nasional (1983) menyatakan bahwa :

1. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.
3. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

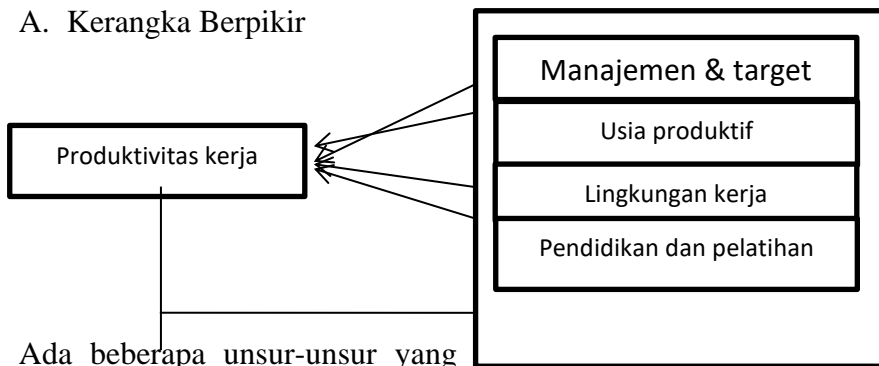
- a. Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (input) yang sama.
  - b. Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (input) yang lebih sedikit.
  - c. Jumlah keluaran (output) dalam mencapai tujuan yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya (input) yang relatif lebih kecil.
4. Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

**Cara-cara Meningkatkan Produktivitas**

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktvitas yaitu sebagai berikut :

- a. Menerapkan program reduksi biaya : Reduksi biaya berarti dalam menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit.
- b. Mengelola pertumbuhan : Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil.
- c. Bekerja lebih tangkas : Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.
- d. Mengurangi aktivitas : Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.
- e. Bekerja lebih efektif : Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (Nasution, 2001:209).

**A. Kerangka Berpikir**



Ada beberapa unsur-unsur yang dalam organisasi perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Manajemen dan target, manajemen dan target yang ditentukan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena sebuah target dan system manajemen yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
2. Usia produktif pada karyawan yang direkrut oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan produktivitas.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan fasilitas umum bagi karyawan seperti cafetaria, tempat ibadah dan lain-lain, dinilai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan nilai positif dalam lingkungan kerja.
4. Pendidikan dan pelatihan sangat berperan penting pada karyawan yang dipilih untuk menempati posisi pekerjaan dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan sebuah produktivitas kerja.

Keempat unsur diatas sangatlah penting dalam pekerjaan karyawan untuk menciptakan sebuah produktivitas kerja. Berikut peneliti gambarkan secara singkat tentang kerangka berpikir produktivitas kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. HIBA UTAMA Jakarta Timur yang terletak di Jalan Bekasi Timur km. 17 Jakarta Timur, 13250.

Waktu penelitian dimulai tanggal 04 Juni 2018 sampai dengan 31 September 2018.

Metode penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2019 : 15), menjelaskan bahwa metode penelitian Kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber penelitian data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Subjek penelitian adalah orang yang sedang diteliti. Subyek penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan rumus perhitungan sampel dalam penelitian. Menurut Arikunto ( 1998 : 144), sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh.

Sumber data dalam penelitian yang dimaksud adalah subjek dari mana data diperoleh, di antaranya :



a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor, Buku (kepuustakaan) atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan yang diteliti.

A. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi adalah kegiatan mengamati dan mencatat segala keadaan dan kejadian dari berbagai hal yang diamati di lapangan.

b. Metode wawancara adalah proses percakapan oleh pewawancara dengan narasumber yang telah ditetapkan untuk memperoleh informasi dan menggali data tentang produktivitas kerja karyawan.

c. Dokumentasi , Teknik ini merupakan sejumlah catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang.

B. Teknik Analisis Data

Model penelitian ini ada 4 komponen analisis yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. moleong (2004:280-281), “Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”.

Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (1992:15-19), adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Yaitu pengumpulan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara.

2. Reduksi Data

Yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung.

3. Penyajian Data

Yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau table.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarahan dan sebab akibat.

#### Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### A. Profil dan tempat penelitian

###### 1. Sejarah perusahaan

Perusahaan Otobus (PO) PT. HIBA UTAMA ini sudah di mulai lebih dari 40 tahunan, pada tahun 1949, PO legendaris ini di dirikan oleh Bapak Hermawan Singgih.

###### 2. Deskripsi lokasi penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. HIBA UTAMA Kantor Pusat Jakarta Timur tepatnya di Jalan Raya Bekasi Timur km. 17 Jakarta Timur, 13250. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. HIBA UTAMA Kantor Pusat Jakarta Timur yang berjumlah 1050 pegawai

###### 3. Visi dan misi

###### a. Visi perusahaan

Menjadi pilihan utama dalam memenuhi kebutuhan transportasi yang nyaman, aman dan berkualitas.

###### b. Misi perusahaan

Memberi jasa transportasi terbaik yang nyaman dan aman

###### 4. Bidang usaha

Perusahaan Otobus (PO) PT. HIBA UTAMA ini memberikan pelayanan jasa transportasi pada masyarakat umum melalui trayek perjalanan luar kota, dalam kota.

##### B. Deskripsi Data Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur, terkait dengan produktivitas kerja karyawan. PT. HIBA UTAMA merupakan salah

satu transportasi legendaris yang sudah lama sekali melayani masyarakat dalam bidang jasa transportasi.

PT. HIBA UTAMA Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi dan berhadapan langsung dengan masyarakat sebagai penggunanya hal ini tidak bisa di abaikan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya karyawan. Pada perusahaan ini masing-masing urusan administrasi yang berhubungan dengan penelitian/laporan tugas kuliah langsung dilayani oleh unit masing-masing. Dengan begitu peneliti langsung berhadapan dengan pihak-pihak yang terkait pada kegiatan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Masing-masing divisi dalam perusahaan memiliki kepala bagian untuk memimpin dan memiliki tanggung jawab dalam melakukan aktivitasnya masing-masing sesuai job deskripsi yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini data akan disajikan dalam bentuk kualitatif deskriptif, adapun data atau informasi yang penulis dapatkan melalui wawancara kepada:

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Benny	HR&GA	Sumber data
2	Wiwin adi	Personalia	Sumber data
3	Agus suwono	Staff admin	Informan

Peneliti melakukan wawancara dengan bapak Benny bagian HR&GA pada tanggal 19 juli 2018 mengenai informasi data karyawan yang meliputi total jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan, begroun pendidikan karyawan, usia karyawan. Kemudian beliau juga memberikan informasi yang peneliti butuhkan seputar perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan lain, “ perusahaan kami bekerjasama dengan Bogasari, Lion, BCA (bank central asia), Mitsubishi” ungkap pak Benny.

Kemudian pada tanggal 24 juli 2018 peneliti melakukan wawancara dengan bapak wiwin adi mengenai informasi jenis-jenis bus dan jumlahnya yang dimiliki oleh PT. HIBA UTAMA khususnya Kantor Pusat Jakarta Timur sebagai berikut, “ perusahaan kami memiliki 200 unit bus yang beroperasi dan siap pakai, baik untuk pengangkutan karyawan maupun untuk penyewaan pariwisata,” ujarnya dengan menunjukan contoh brosur daftar harga penyewaan bus. “ untuk jenis-jenis bus ada yang non AC yaitu HB-59 berjumlah 35 unit dan FB-31 berjumlah 30 unit dimana fungsinya untuk pengangkutan karyawan dan perjalanan jarak dekat dalam kota, untuk sisanya ada GLX- 59/43 jumlah unitnya 30 unit, MX-31 berjumlah 25 unit,

LX-29 berjumlah 25 unit, ELF-14 berjumlah 30 unit, dan DUTRO-18 berjumlah 25 unit, dimana fungsinya untuk penyewaan pariwisata dan perjalanan Antar Kota Antar Propinsi (AKAP)”, tambahnya.

Pada tanggal 27 juli 2018 peneliti kembali melakukan wawancara dengan salah satu bagian administrasi yaitu bapak Agus Suwono, bahwan mengenai jadwal bekerja karyawan ada tiga (3) sift dalam perusahaanya.

“ kalo disini ada 3 sift mas, agar jasa transportasi selalu beroperasi, apalagi bagian pengangkutan karyawan harus bisa menjemput pagi-pagi”, ujar pak agus.

Data kegiatan produktivitas pemasangan ban transportasi moda bus PT. HIBA UTAMA pada tanggal 16 juli 2018 hingga 30 juli 2018 dengan menggunakan mesin diperoleh dari buku journal administrasi bagian reparasi mesin dan mekanik sebagai berikut.

no	kegiatan	tanggal	Jenis bus	star	finishing
1	Ganti ban	16/7/18	HB-59 non ac	07:00 am	08;30 am
2	Ganti ban	16/7/18	FB-31 non ac	11:00 am	12:30 pm
3	Reparasi ban	20/7/18	MX-31 ac	14:00 pm	14:30 pm
4	Reparasi ban	20/7/18	HB-59 non ac	16:00 pm	16;30 pm
5	Reparasi ban	24/7/18	FB-31 non ac	07:00 pm	07:30 pm
6	Ganti ban	24/7/18	ELF-14 ac	09:00 am	10:30 am
7	Reparasi ban	27/7/18	Dutro-18 ac	07:00 am	07:30 am
8	Reparasi ban	27/7/18	GLX-59/43 ac	10:30 am	11:00 am
9	Reparasi ban	30/7/18	FB-31 non ac	07:30 am	08:00 am
10	Reparasi ban	30/7/18	MX-31 ac	08:00 am	08:00 am

Table diatas menunjukkan produktivitas bahwa kegiatan mekanik untuk memperbaiki ban atau penggantian ban baru pada transportasi bus PT. HIBA UTAMA, pada tanggal 16 juli 2018 hingga 30 juli 2018 ada 10 kali pengerjaan yang menunjukkan produktivitas kerja karyawan bagian mekanik yaitu bahwa dimana mekanik membutuhkan waktu kurang lebih 1 jam 30 menit untuk melakukan bongkar pasang penggantian ban baru. Dan mekannik membutuhkan waktu kurang lebih 30 menit untuk melakukan pengecekan pada ban untuk memastikan keadaan roda apakah masih aman untuk di gunakan. Data didapat pada buku journal bagian adminnistrasi dan pengawasan mekanik.

#### 1. Jenis kelamin karyawan

Tabel 4.2 Jenis Kelamin	Jumlah
-------------------------	--------

Karyawan Jenis kelamin	
Laki-laki	942
Perempuan	108
Total	1050

Sumber : Data Hasil field Research

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh total sampel yang ada, yakni sebanyak 1050 responden, ada 942 responden karyawan PT. HIBA UTAMA berjenis kelamin laki-laki, dan ada 108 responden karyawan PT. HIBA UTAMA berjenis kelamin perempuan

## 2. Usia karyawan

jenis kelamin Usia	Jumlah
17-25 tahun	47
26-35 tahun	83
36-45 tahun	235
> 46 tahun	195
Total	1050

Sumber : Data Hasil field Research

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari sampel yang diambil pada karyawan PT. HIBA UTAMA pada usia campuran dari 17 tahun sampai >46 tahun sebanyak 10 responden sebagai sampel. Dimana jumlah karyawan menurut usia pada PT. HIBA UTAMA yakni usia 17-25 tahun sebanyak 47 orang, usia 26-35 tahun sebanyak 83 orang, usia 36-45 tahun sebanyak 405 orang dan usia 46 tahun ke atas sebanyak 515 orang.

## 3. Tingkatan pendidikan karyawan

Tingkatan pendidikan	Jumlah
SMA	512
D3	122
S1	233
S2	183
TOTAL	1050

Sumber : Data Hasil field Research

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan karyawan di PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur yang berjumlah 1050 karyawan bahwa ada 512 karyawan berpendidikan SMA, dan karyawan berpendidikan D3 berjumlah 122 orang, karyawan berpendidikan S1 berjumlah 233 orang, karyawan berpendidikan S2 berjumlah 183 orang.

4. jenis bagian pekerjaan karyawan

Bagian pekerjaan	Jumlah
Operasional	189
Sparepart	82
Pengangkutan	218
Gudang	31
Head office	530
Total	1050

Sumber : Data Hasil field Research

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Produktivitas Kerja tenaga kerja pada PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur

Selama pengamatan Observasi berlangsung yang peneliti tangkap secara dokumentasi dan wawancara, ada keseimbangan antara produktivitas kerja karyawan khususnya bagian mekanik dengan jumlah karyawan pada tiap-tiap bagianya, hal ini di tunjukan pada table kegiatan produktivitas mekanik untuk penggantian ban baru dan reparasi atau pengecekan roda dan ban pada transportasi moda bus milik PT. HIBA UTAMA.

2. Hambatan dalam produktivitas bekerja karyawan PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur. sering kali terjadi pada faktor internal, apa saja faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur ?

- a. Waktu untuk mekanik memperbaiki ban dan roda terlalu panjang. kegiatan rutin pada bagian mekanik yaitu bertugas untuk memperbaiki ban dan roda atau bongkar pasang, untuk di gantikan dengan ban dan roda baru pada transportasi bus milik PT. HIBA UTAMA, mengalami keterlambatan waktu yaitu 30 menit

untuk reparasi atau pengecekan, dan 1 jam 30 menit untuk penggantian dan reparasi pada roda bus.

- b. Usia lanjut karyawan bagian mekanik. Usia lanjut karyawan berusia diatas 46 tahun pada bagian mekanik, mengalami penurunan produktivitas yang mengakibatkan lamanya memakan waktu hingga 1 jam 30 menit untuk menghasilkan produktivitas bongkar pasang pada roda bus.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada usia di atas 46 tahun masih perlu dipertimbangkan apakah karyawan bagian mekanik yang berusia di atas 46 tahun masih layak atau harus pindah ke bagian lainnya ?.

- c. Kurang peduli penggunaan alat keselamatan kerja. Pada kali ini peneliti mengamati secara langsung pada bagian lapangan kerja tepatnya bagian reparasi bus atau workshop bus, yaitu dimana sebagaimana karyawan beberapa kali terlihat tidak menggunakan helm keselamatan atau sarung tangan.

### 3. Cara mengatasi hambatan pada produktivitas karyawan pada PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur.

- a. Mengatasi waktu untuk memperbaiki ban dan roda terlalu panjang

Waktu yang dibutuhkan oleh mekanik untuk penggantian dan reparasi ban dan roda dapat di percepat menjadi 1 jam dan menghemat waktu sebanyak 30 menit dengan cara menambahkan personil di dalam kelompok tersebut.

- b. Usia lanjut pada karyawan bagian mekanik

Usia lanjut karyawan pada bagian mekanik akan tetap menempati bagianya dengan sesuai kemampuannya masing-masing apabila berbagai persyaratan yang dilakukan oleh manajemen salahsatunya yaitu,

1. Medical checkup.
2. Pelatihan peningkatan kemampuan.

Berikut hasil wawancara dengan kepala operasional bus kota dan bus akap:

*“ bagi karyawan bagian mekanik yang usianya berlanjut maka akan diberikan fasilitas medical checkup untuk mengetahui apakah masih sanggup untuk melakukan aktivitas sesuai bidangnya. kemudian pihak manajemen akan memberikan pelatihan peningkatan kemampuan lebih lanjut misalkan cara mengatasi hambatan-hambatan yang ada. namun jika usianya sudah mencapai 56 tahun maka harus di pensiunkan ”.*

c. Mengatasi kurangnya kepedulian penggunaan alat keselamatan kerja

Dalam hal ini pihak manajemen harus lebih tegas lagi, yaitu harus di tingkatkan dalam sosialisai tentang keselamatan kerja, membuat prosedur keselamatan kerja, memberikan peringatan saat briefing pagi, dan melakukan sidak lapangan untuk mencegah lalainya karyawan dalam menggunakan alat keselamatan kerja.

## **PEMBAHASAN**

Dari apa yang sudah penulis observasi dan melakukan wawancara terhadap responden, dan dapat menghasilkan wawancara dari staff manager bahwa:

“produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan bagi perusahaan kami”,. “produktivitas yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesenjangan berlangsungnya kerjasama dengan perusahaan lain dalam memberikan pelayanan yang maksimal, mengingat permintaan clien kita bukan perusahaan yang biasa, melainkan clien-clien kita adalah perusahaan besar seperti Bogasari dan lain-lain.”.

Dari uraian hasil penelitian diatas maka perusahaan PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur, agar bagian manajemen dapat mempertegas lagi mengenai kedisiplinan kerja sebagai penunjang peningkatan produktivitas kerja. Dan dapat memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen setianya kembali menikmati pelayanan bus kota atau bus antar kota antar propinsi (akap), mengingat PT. HIBA UTAMA sebagai pelopor pelayanan angkutan umum pada masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarka data-data yang telah ditulis oleh peneliti di PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur, observasi dan wawancara yang dilakukan penulis tentang produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan pada PT. HIBA UTAMA kantor Pusat Jakarta Timur mengalami kestabilan dan terus berkembang, hal ini dikarenakan jam operasional kerja karyawan pada perusahaan adalah 24 jam setiap harinya. Dan untuk hambatan-hambatan internal maupun eksternal perusahaan dapat diatasi segera oleh pihak manajemen.



2. Proses berlangsungnya produktivitas kerja pada perusahaan mempunyai kendala atau hambatan yang wajib dihadapi perusahaan seperti kendala adanya faktor internal dalam organisasi, eksternal dan kendala yang muncul dari kedisiplinan karyawan individu itu sendiri.
3. Kedisiplinan harus lebih ditingkatkan lagi contohnya seperti penggunaan alat keselamatan kerja, masuk kerja tepat waktu, dan ketelitian.

#### Keterbatasan penelitian

Peneliti mendapatkan keterbatasan dalam meneliti dikarenakan ruang akses dan waktu yang diberikan oleh perusahaan tidaklah panjang.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti paparkan diatas maka dari hasil penelitian mengemukakan saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Menjaga agar produktivitas selalu seimbang dengan input (jumlah karyawan) dengan output (hasil/produktivitas),
2. Meningkatkan kedisiplinan kerja dan menerapkan SOP yang baik agar kendala internal maupun external pada perusahaan dapat teratasi.
3. Menyediakan alat-alat keselamatan kerja untuk di letakan dekat mesin absensi bagi karyawan operasional dan lapangan yang seharusnya menggunakannya, hal ini meminimalisir akan kelupaan karyawan yang sering tidak menggunakannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Alex, s, Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen sumber Daya Manusia*, (Ed). Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Blecher, (1987). *Manajemen Produktivitas kerja*. Dalam Wibowo (Ed). *Manajemen Kinerja Produktivitas* (hlm 93), Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Drucker, Peter F, (1993). *Manajemen. Tasks, Responsibilities*. New york : Harper & Row Publishers, Inc., 1993
- Dessler Garry (Ed). (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta : PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Hasibuan Melayu, (1996). *organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Isyandi, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Tekan.
- Moleong, Lexi J, (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Ghalilea Indonesia.
- Paul mali, (1978). *Improfing Total Productivity*. Canada: John Wiley and Sons. Inc.
- Rummler, & Brace, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Dalam Sudarmanto, Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutopo, (2006). *Metodologi Penelitian kualitatif*. Surakarta : Yunus Pustaka.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumarni, & Soeprihanto, (2000). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta : liberty.
- Sumanth, & David J, (1984). *Productiity Engineering and Management*. New York : McGrow Hill Book Co.
- Wursanto, (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offiset.
- Yuniarsih, & Suwanto, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : alfabeta.