

EVALUASI URUTAN FAKTOR YANG BERPENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN PENDEKATAN AHP

Abdul Azis Syarif^{1*}

¹Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Al Azhar Medan
Jl. Pintu Air IV, Kwala Bekala Medan
*Email: ahmadriansr@yahoo.com

ABSTRAK

Berbagai persoalan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Untuk itu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menentukan urutan faktor dari yang paling penting sampai yang paling rendah yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di perusahaan PT. X, dimana faktor itu terdiri atas kriteria Pendidikan, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, usia dan pengalaman kerja, dan melakukan rancangan perbaikan produktivitas,. Metode analisis data yang digunakan adalah Analitical Hierarchy Process (AHP). Pendekatan yang digunakan untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja adalah Employee based Technique (teknik berdasarkan pendekatan tenaga kerja) dan *Productivity Strategies Enchancing Employee Job Performance* hal ini didasarkan atas beberapa pertimbangan.,antara lain produktivitas tenaga kerja cenderung menurun, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci : *Produktivitas, AHP, Employee based Technique, Strategies Enchancing Employee Job Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak untuk masa depan perusahaan. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan manajemen SDM dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, promosi, mutasi dan demosi serta pemberian imbalan atau kompensasi.

Gunawan (1995) menemukan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kulit di Jawa Tengah. Indrawati (1998) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kembang gula di Semarang. The Kian Wie (1988) menemukan bahwa faktor pelatihan dan pendidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di industri kecil di Indonesia

Djati, (1999) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi secara serempak menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri rumah tangga di Kabupaten Sidoarjo.

Menurutnya produktivitas tenaga kerja pada PT. X dapat dilihat berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel berikut :

Tabel 1. Turunnya Produktivitas Tenaga Kerja

No	Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja (Ton/orang)
1	2010	51,261
2	2011	50,837
3	2012	50,634
4	2013	49,912
5	2014	49,471

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di muka maka pokok permasalahan yang akan dicari pemecahannya melalui penelitian ini adalah merosotnya produktivitas tenaga kerja sejak 5 tahun terakhir. Sehubungan dengan permasalahan tersebut maka beberapa pertanyaan mendasar yang perlu dicari jawabannya ialah :

- a. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan turunnya produktivitas tenaga kerja.
- b. Apa alternatif strategi atau metoda yang dapat dijadikan rancangan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
- c. Bagaimana rancangan alternatif terbaik yang perlu diimplementasikan pada perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dimana data yang diperoleh dari pengumpulan data adalah data yang bersifat kualitatif, dan pengolahan data tersebut terlebih dahulu di kuantifisir melalui pembobotan. Kemudian data yang telah di kuantifisir melalui pembobotan tersebut diolah dengan proses hirarkhi analisis atau Analytical Hierarchy process, kemudian dianalisis sehingga didapat suatu kesimpulan

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini terdiri dari manajemen dan karyawan produksi paku PT. X dengan rincian terdapat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Populasi dari manajemen dan karyawan produksi paku PT. X

No	Jabatan Organisasi	Jumlah
1.	Kabag Kawat Paku	1
2.	Kabag Personalia	1
3.	Kabag Teknik	1
4.	Foreman Prod.Paku	1
5.	Foreman Finishing	1
6.	Foreman Bag ADM	1
7.	Karyawan	103
Jumlah		109

Untuk keperluan penyusunan variabel maupun sub variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang dibutuhkan, maka responden yang dijadikan sampel haruslah orang-orang yang tepat agar hasil pengumpulan data dapat sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan kebutuhan penelitian, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu

1. sampel untuk studi penetapan kriteria atau studi kesepahaman
 Pengambilan sampel penetapan kriteria melalui kuesioner penetapan kriteria berfungsi sebagai

kesepahaman atau kelayakan kriteria kinerja berdasarkan teori dengan kondisi di lapangan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *metode purposive sampling*. Metode ini merupakan teknik *sampling* yang digunakan peneliti karena pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu, yaitu untuk menetapkan kriteria produktivitas tenaga kerja. Hanya mereka yang memahami dan mengerti yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan.

2. Sampel Pengukuran Bobot Kriteria

Pengambilan sampel pengukuran bobot kriteria dilakukan dengan penyebaran kuesioner pembobotan kriteria pengukuran produktivitas tenaga kerja atau kuesioner *AHP*. Adapun ukuran sampel yang diambil adalah 10 % dari populasi yang ada. Pengambilan sampel ini berdasarkan pernyataan Gay (1983) yang menyatakan bahwa pada penelitian yang bersifat kualitatif, sampel minimal adalah 10 % dari populasi. Setelah mendapatkan ukuran sampel, berdasarkan *stratified random sampling*, artinya sampel yang dipilih secara acak berdasarkan strata atau pengelompokkan, maka dilakukan pembagian proporsi untuk setiap strata sesuai dengan struktur organisasi perusahaan. Setelah mendapatkan ukuran sampel, berdasarkan *stratified random sampling*, artinya sampel yang dipilih secara acak berdasarkan strata atau pengelompokkan, maka dilakukan pembagian proporsi untuk setiap strata sesuai dengan struktur organisasi perusahaan. Proporsi tersebut diambil dengan rumus :

$$S_n = \frac{P_n}{N} \times S$$

Keterangan :

S	=	Jumlah sampel
S_n	=	Jumlah sampel strata ke-n
P_n	=	Populasi strata ke-n
N	=	jumlah populasi

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode proses analisis hirarki (*analytical hierarchy process / AHP*) atau metoda perbandingan berpasangan pertama sekali dikembangkan oleh Thomas L. Saaty (1993), yaitu seorang ahli matematika dari Universitas Pittsburgh Amerika Serikat. Langkah awal dalam penggunaan AHP adalah merinci masalah ke dalam komponen-komponennya, kemudian mengatur bagian-bagian dari komponen-komponen tersebut ke dalam bentuk hirarki. Hirarki paling atas diturunkan ke dalam beberapa elemen set lain, sehingga akhirnya terdapat elemen-elemen yang spesifik atau elemen-elemen yang dapat dikendalikan.

Salah satu kehandalan AHP adalah dapat melakukan analisis secara simultan dan terintegrasi antara parameter-parameter yang kualitatif atau bahkan yang "intangible" dan yang kuantitatif. AHP merupakan analisis yang digunakan dalam pengambilan keputusan dengan pendekatan sistem. Pada penyelesaian persoalan dengan AHP ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami antara lain :

Dekomposisi

Setelah mendefinisikan permasalahan atau persoalan yang akan dipecahkan, maka dilakukan dekomposisi, yaitu memecah persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya. Jika menginginkan hasil yang akurat, maka dilakukan pemecahan unsur-unsur tersebut sampai tidak dapat dipecah lagi, sehingga didapatkan beberapa tingkatan persoalan. AHP menyusun hierarki secara fungsional, dimana setiap elemen dalam hierarki fungsional dikelompokkan ke dalam tiap-tiap tingkat. Strukturisasi hierarki biasanya dilakukan dengan cara bergerak dari arah focus untuk menguraikan elemen-elemennya sedapat mungkin ke bawah, kemudian dari arah alternatif bergerak ke atas sampai diperoleh suatu tingkat dimana keduanya saling berhubungan.

Comparative Judgement

Prinsip ini memberikan penilaian tentang kepentingan relatif diantara dua elemen pada suatu tingkatan tertentu dalam kaitannya dengan tingkatan di atasnya. Penilaian ini merupakan inti dari AHP, karena akan berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen yang disajikan dalam bentuk matriks *Pairwise Comparison*. Hasil dari penilaian ini akan disajikan dalam bentuk matriks dan selanjutnya dinamakan perbandingan berpasangan. Pertanyaan yang biasa diajukan dalam penyusunan skala kepentingan adalah seperti elemen mana yang lebih (*penting/disukai/mungkin/..*), dan berapa kali lebih (*penting/disukai/mungkin/....*) seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Derajat Kepentingan	Defenisi Variabel	Keterangan
1	Kedua elemennya sama pentingnya	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama pentingnya
3	Sebuah elemen sedikit lebih penting dibandingkan elemen lainnya.	Pendapat sedikit memihak pada sebuah elemen dibandingkan elemen lainnya.
5	Sebuah elemen lebih penting dibandingkan elemen lainnya.	Pendapat sangat memihak pada sebuah elemen dibandingkan elemen lainnya.
7	Sebuah elemen jauh lebih penting dibandingkan elemen lainnya.	Sebuah elemen secara kuat disukai dan dominasinya tampak dalam praktek.
9	Sebuah elemen mutlak lebih penting dibandingkan elemen lainnya.	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan pasangannya, pada tingkat keyakinan tertinggi.
2,4,6,8	Nilai-nilai tengah diantara dua pendapat berdampingan.	Nilai-nilai ini diberikan bila diperlukan.
Kebalikan	Jika untuk aktivitas i mendapat satu angka bila dibandingkan dengan aktivitas j, maka j mempunyai kebalikannya bila dibandingkan dengan i.	

Synthesis of Priority

Langkah selanjutnya adalah melakukan sintesis prioritas dari setiap matriks *pairwise comparison* “vektor eigen” (ciri) – nya untuk mendapatkan prioritas lokal. Matriks *pairwise comparison* terdapat pada setiap tingkat, oleh karena itu untuk melakukan prioritas global harus dilakukan sintesis diantara prioritas lokal. Pengurutan elemen-elemen menurut kepentingan relatif melalui sintesis dinamakan *priority setting*.

Rangking Kriteria

Langkah AHP berikutnya adalah menentukan derajat kepentingan relatif

(*relative importance*) atau bobot dari kriteria, yakni, merangking kriteria dari yang paling penting hingga yang paling tidak penting. Hal ini dilaksanakan sama dengan cara merangking lokasi di dalam masing-masing kriteria, menggunakan komparasi pasangan.

Konsistensi AHP

AHP utamanya didasarkan pada komparasi pasangan yang digunakan para pengambil keputusan untuk menentukan preferensi antara alternatif-alternatif keputusan untuk kriteria yang berbeda. Prosedur normal pada AHP untuk membuat komparasi pasangan ini adalah: para pewawancara membuat skala bagi preferensi verbal dari para pengambil keputusan itu. Namun,

bila para pengambil keputusan harus membuat komparasi yang cukup banyak (tiga atau lebih), ia dapat saja kehilangan telusuran tentang respon sebelumnya. Oleh karena AHP dibuat berdasar respon-respon ini, adalah penting sekali untuk menjaga agar respon tersebut absah (*valid*) serta konsisten. Artinya, preferensi yang diberikannya pada suatu set komparasi pasangan haruslah konsisten dengan set komparasi lainnya. Ketidakkonsistenan seperti ini bisa saja menyusup ke dalam AHP jika para pengambil keputusan diminta untuk membuat respon verbal untuk komparasi pasangan yang banyak. Secara umum memang hal ini tidak menjadi masalah yang serius; sampai batas tertentu, sedikit inkonsistensi dapat saja terjadi. Namun, kita perlu menghitung sebuah indeks konsistensi yang mengukur derajat ketidakkonsistenan pada komparasi pasangan ini.

Consistency Index (CI) dan Consistency Ratio (CR)

Hubungan preferensi yang dikenakan antara dua elemen tidak mempunyai masalah konsistensi relasi. Bila elemen A adalah dua kali lebih penting dari elemen B, maka elemen B adalah 1/2 kali pentingnya dari elemen A. Konsistensi seperti ini tidak berlaku jika terdapat banyak elemen yang harus dibandingkan. Keterbatasan kemampuan numerik manusia menyebabkan prioritas yang diberikan untuk sekumpulan elemen tidaklah selalu konsisten secara logis. Secara numeris, terdapat kemungkinan suatu rangkaian penilaian untuk menyimpang dari konsistensi. Suatu tingkat konsistensi yang tertentu memang diperlukan dalam penentuan prioritas untuk mendapatkan hasil yang sah. Nilai CR semestinya tak lebih dari 10 %, jika tidak penilaian yang telah dibuat mungkin dilakukan secara random dan perlu direvisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Kesepahaman

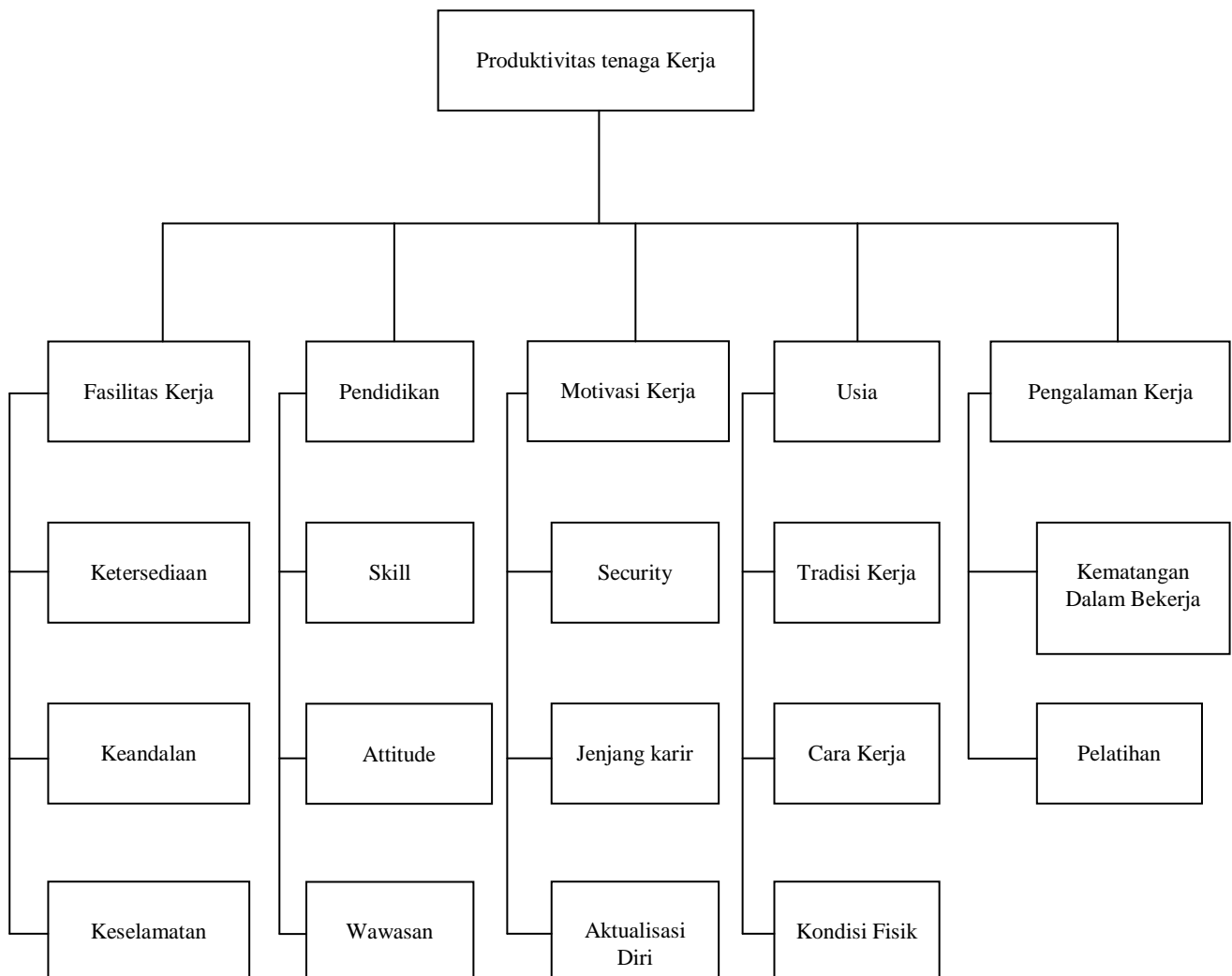
Data kesepahaman kriteria dalam menentukan sub-sub kriteria dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dimaksudkan untuk menyamakan persepsi tentang kriteria-kriteria yang menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja yang tepat untuk diangkat dan dianalisa lebih lanjut pada kuesioner berikutnya. Secara ringkas, kesepahaman mengenai penetapan kriteria dan sub kriteria penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Kuesioner kesepahaman Penetapan kriteria variabel

No	Variabel atau kriteria	Penjelasan tentang Kriteria	Sub-sub kriteria
1.	Pendidikan	Suatu kegiatan yang berlangsung terus menerus untuk memajukan timbulnya budi pengerti, akhlak, intelektual, pengendalian diri, wawasan, dan ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya.	- Skill/keahlian - Attitude/sikap - Wawasan/ cara pandang
2.	Fasilitas Kerja	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang memadai mampu menciptakan produksi dan kondisi kerja yang efisien, nyaman dan aman.	- Ketersediaan - Keandalan - Keselamatan
3.	Motivasi Kerja	Keinginan seseorang yang mendorong melakukan aktivitas, mau bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkannya. Menggunakan Keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk membawa pada keadaan yang lebih memuaskan, lebih baik dari sekarang	- Security/Keamanan - Jenjang karir - Aktualisasi Diri

4. Usia	Dalam meningkatkan produktivitas,peranan umur tenaga kerja dan karyawan sangat besar pengaruhnya. Tingkat usia/umur akan berpengaruh terhadap cara kerja dan produktivitas kerja. Hal ini bisa disebabkan adanya perubahan fisik seseorang	<ul style="list-style-type: none"> - Tradisi Kerja - Cara Kerja - Kondisi Kerja
5. Pengalaman Kerja	Waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman Kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kematangan dalam bekerja - Pelatihan

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner kesepahaman seperti tersebut di atas, selanjutnya disusun suatu hirarkhi yang tergambar dari hasil jawaban responden yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Hirarkhi Variabel dan sub variabel Produtivitas Tenaga Kerja

Analisis Bobot Kriteria dan Sub Kriteria

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh urutan kriteria dan sub kriteria yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja di perusahaan PT. X. Pembobotan dilakukan dengan metode perbandingan berpasangan, dimana hasil pembobotan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Urutan Kriteria

Kriteria Produktivitas Tenaga Kerja	
Motivasi Kerja	0.295
Pengalaman Kerja	0.179
Pendidikan	0.177
Usia	0.176
Fasilitas kerja	0.172
	1.000

Dari kriteria-kriteria yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT. X ternyata kriteria motivasi kerja merupakan kriteria yang paling berpengaruh, menyusul pengalaman kerja, pendidikan, usia dan fasilitas kerja.

Dari sub kriteria pendidikan didapat bahwa Skill merupakan faktor yang paling berpengaruh, disusul Attitude, dan yang terakhir Wawasan.

Tabel 6. Sub Pendidikan

Sub kriteria Pendidikan	
Skill	0.356
Attitude	0.339
Wawasan	0.305
	1.000

Dari sub kriteria Fasilitas kerja didapat bahwa faktor keselamatan merupakan faktor yang paling berpengaruh, disusul ketersediaan, dan yang terakhir Keandalan.

Tabel 7. Urutan Sub Fasilitas Kerja

Sub kriteria Fasilitas Kerja	
Keselamatan	0.496
Ketersediaan	0.187
Keandalan	0.317
	1.000

Dari sub kriteria Motivasi kerja didapat bahwa faktor Jaminan Sosial merupakan faktor yang paling berpengaruh, disusul upah, dan yang terakhir jenjang karir

Tabel 8. Urutan Sub Kriteria Motivasi Kerja

Sub kriteria Motivasi Kerja	
Security	0.385
Aktualisasi diri	0.245
Jenjang Karir	0.370
	1.000

Dari sub kriteria Usia didapat bahwa Kondisi fisik merupakan faktor yang paling berpengaruh, disusul Tradisi kerja, dan yang terakhir Cara kerja.

Tabel 9. Urutan sub Kriteria Usia

Sub kriteria Usia	
Kondisi fisik	0.537
Tradisi Kerja	0.270
Cara Kerja	0.193
	1.000

Dari sub kriteria Pengalaman Kerja didapat bahwa faktor lama bekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh, disusul faktor pelatihan.

Tabel 10. Urutan Sub Kriteria Pengalaman Kerja

Sub kriteria Pengalaman Kerja	
Lama Bekerja	0.513
Pelatihan	0.487
	1.000

Analisis Consistency

Analisis *consistency* dalam teknik *Analytical Hierarchy Process (AHP)* ditentukan dengan perhitungan *Consistency Ratio (CR)* dari masing-masing matriks perbandingan berpasangan. Jika harga $CR \leq 0.1$, matriks perbandingan berpasangan tersebut dinyatakan konsisten dan sebaliknya, bila lebih besar dinyatakan tidak konsisten.

Berdasarkan hasil perhitungan CR, harga CR antar kriteria yang diperoleh pada perbandingan antar kriteria tersebut adalah 0,018, dimana harga ini jauh lebih kecil dari ketentuan metode perbandingan berpasangan yang mensyaratkan $CR \leq 0.1$ sehingga perbandingan berpasangan antar kriteria memenuhi ketentuan atau dapat dikatakan konsisten.

Ditinjau dari harga CR untuk masing-masing sub kriteria yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja seperti terlihat pada Tabel 6.1, juga terlihat bahwa harga CR lebih kecil sama dengan 0.1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa matriks perbandingan berpasangan masing-masing sub kriteria dapat dikatakan konsisten.

Tabel 11. Harga Consistency Ratio Pada Sub Kriteria Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

No	Sub-sub kriteria	CI	RI	CR
1	Pendidikan	0.001597	0.580	0.027534
2.	Fasilitas Kerja	0.038595	0.580	0.066543
3.	Motivasi Kerja	0.005575	0.580	0.009612
4.	Usia	0.000685	0.580	0.001181
5.	Pengalaman Kerja	0.00044	0.000	0.000

Perbaikan Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian serta keadaan perusahaan PT. X yang bergerak di bidang manufaktur, maka model perbaikan produktivitas yang digunakan adalah Employee based

Technique (teknik berdasarkan pendekatan tenaga kerja) dan *Productivity Strategies Enhancing Employee Job Performance* hal ini didasarkan atas beberapa pertimbangan.,antara lain produktivitas tenaga kerja cenderung menurun, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan analisis dan perhitungan diatas maka dapat dilakukan perbaikan produktivitas dengan pendekatan tenaga kerja, maka perusahaan harus melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Peningkatan partisipasi karyawan
Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: dalam pengambilan keputusan, dalam mengidentifikasi masalah, dan untuk memberikan saran-saran.
- b. Melakukan Seleksi (employee promotion) terhadap karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan.
- c. Kualitas dan kemampuan fisik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Motivasi dan sikap kerja yang selalu berorientasi pada produktivitas membutuhkan teknik-teknik tertentu antara lain menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- d. Memperlakukan orang-orang secara adil. Pendekatan ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan merekomendasikan bahwa para manajer memperlakukan karyawan mereka secara adil atau meyakinkan karyawan bahwa pada kenyataannya mereka menerima perlakuan yang adil.
- e. Improve Quality,dimana karyawan mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahannya dalam kegiatan operasionalnya. Pendidikan dan pelatihan mempunyai hub yang erat serta mempunyai arah yang sama yaitu meningkatkan skill,knowledge dan attitude dari karyawan.
- f. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

PT. X, sebuah perusahaan yang bergerak pada proses manufaktur terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 dimana rata-rata penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,4476. Analisis kesepahaman mengenai faktor kriteria-kriteria yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dimana produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor,baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti Pendidikan, Fasilitas kerja, Motivasi kerja, Usia, dan Pengalaman Kerja.

Faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja di PT. X dari yang yang paling tinggi sampai yang paling rendah adalah Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Usia dan Fasilitas Kerja.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan system yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan.

SARAN

Beberapa saran yang dapat disampaikan dalam laporan ini adalah :

1. Melakukan *Improve Quality*,dimana karyawan mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang akan mempunyai pengetahuan yang lebih baik dan akan memperkecil kesalahannya dalam kegiatan operasionalnya. Pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang erat serta mempunyai arah yang sama yaitu meningkatkan skill,knowledge dan attitude dari karyawan.

2. Salah satu strategi penambahan produktivitas terbaik yang dikenal dan yang paling tua untuk menentukan apa yang dibutuhkan karyawan adalah untuk membuat pemuasan kebutuhan tersedia. Pendekatan ini memerlukan satu pemahaman kebutuhan-kebutuhan dasar manusia dan cara orang-orang yang berbeda di dalam kekuatan kebutuhan-kebutuhan mereka.
3. Kualitas dan kemampuan fisik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja dari karyawan yang bersangkutan. Motivasi dan sikap kerja yang selalu berorientasi pada produktivitas membutuhkan teknik-teknik tertentu antara lain menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Sebaiknya manajemen memberikan reward bagi pekerja yang memberikan produktivitas tinggi agar dapat memacu motivasi karyawan secara kontinu ,melakukan disiplin kerja yang tinggi dan memberikan punishment kepada karyawan yang produktivitasnya rendah.
5. Sistem pemberian promosi kepada karyawan sebaiknya didasarkan pada criteria productivity achievement, sehingga karyawan yang terseleksi dinilai berdasarkan produktivitas tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Sinulingga, Sukaria, (2012), *Metode Penelitian*, penerbit USU PRESS
- Sinulingga, Sukaria, (2010), *Analisis dan Rekayasa Produktivitas*
- Sitompul, Darwin, (2007), *Riset Operasi*
- Kusriyanto. (1999). *Meningkatkan Produktivitas karyawan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, T. Hani., (1994). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit BPFE,
- Hasibuan, SP, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi*, Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara. Yogyakarta.