

Optimasi Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Produktivitas di Disporasu

Padrie Payung Siregar¹, Wahyu Syarvina²

¹²Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: siregapadrie@gmail.com¹, wahyusyarvina@uinsu.ac.id²

Abstrak

Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan isu penelitian, pendekatan penelitian yang diterapkan adalah deskriptif dengan metode kualitatif. Ini merupakan langkah pemecahan masalah yang cermat dengan menggambarkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi kepustakaan, dan pengamatan lapangan. Setelah itu, data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan untuk kemudian disimpulkan.. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan secara teratur berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan pelatihan keterampilan baru terlihat memiliki peningkatan yang signifikan dalam efisiensi pekerjaan mereka. Survei juga mengungkapkan bahwa implementasi sistem insentif berbasis kinerja telah mendorong motivasi karyawan secara keseluruhan, yang berdampak positif pada produktivitas tim. Pentingnya Pelatihan Berkelanjutan: Investasi dalam pelatihan karyawan dan pengembangan keterampilan terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor dan tuntutan pasar membantu karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif. Dampak Sistem Insentif Berbasis Kinerja: Implementasi sistem insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja telah meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: *Optimalisasi Kinerja, Peningkatan Produktivitas, dan Disporasu*

Article Info

Received date: 30 November 2023

Revised date: 12 December 2023

Accepted date: 22 December 2023

PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas telah menjadi perhatian utama bagi organisasi di berbagai sektor. Di era persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat, organisasi perlu berinovasi dan mencari cara untuk memaksimalkan efisiensi operasional mereka. Dalam konteks ini, produktivitas karyawan memiliki peran yang sangat penting. Produktivitas karyawan yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada hasil finansial organisasi, tetapi juga berkontribusi pada kualitas produk atau layanan yang disediakan, kepuasan pelanggan, dan kesejahteraan karyawan sendiri. Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, sebagai salah satu kedinasan terkemuka di sektornya, menyadari pentingnya peningkatan produktivitas dalam mencapai tujuan dalam urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kepemudaan dan olahraga. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah menerapkan berbagai strategi dan inisiatif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari strategi-strategi tersebut dan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di kedinasan Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Namun, masalah yang muncul terletak pada bagaimana menjaga agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada dan selalu bersemangat dalam setiap prosesnya dan hal tersebut menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan kebanggaan aktivitas karyawan. kebanggaan aktivitas adalah suatu pola pikir emosional yang terbaik dan mencintai pekerjaannya. Pola pikir ini dimediasikan dengan bantuan moral kerja, bidang, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dicintai di dalam aktivitas, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari luar dan di dalam aktivitas (Hasibuan, 2001: 202). Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang menyangkut interaksi dengan teman sekerja, atasan, peraturan dan tata tertib organisasi, standar prestasi kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.

seseorang yang memiliki tingkat kesenangan kerja yang Ketinggian menunjukkan dedikasi yang istimewa terhadap tugasnya., dan Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki tingkat kepedulian yang sama terhadap pekerjaannya. (Siagian & Sondang, 1983.99)

TINJAUAN TEORETIS

Setiap anggota tim atau pekerja dalam perusahaan diharapkan memberikan kontribusi positif melalui kinerja keseluruhan yang tepat, karena performa organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kontribusi individu. Sesuai dengan definisi Robbins (2008), kinerja keseluruhan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh personil sesuai dengan standar tertentu yang mengikuti suatu proses. Penting bagi karyawan untuk mendapatkan penilaian kinerja keseluruhan karena hal ini tidak hanya menarik perhatian atasan, tetapi juga dapat meningkatkan semangat kerja. Penilaian ini dapat membuka peluang bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan promosi, pengembangan, dan imbalan atas prestasi yang mereka capai. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan salah satunya adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pelatihan karyawan menjadi suatu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Saat organisasi mengalami perubahan, kemampuan karyawan juga harus berkembang sesuai kebutuhan (Robbins, 2008). Pendidikan di sini diartikan sebagai proses di mana individu memperoleh keterampilan yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2009:301). Dengan adanya pendidikan, karyawan dapat lebih baik mengenali dan mengembangkan keahlian serta kemampuan yang mungkin belum mereka kuasai sebelumnya. Seperti yang dijelaskan oleh Noe (2002:4), pendidikan merupakan upaya yang disengaja oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran keterampilan yang relevan dengan pekerjaan.

Keterampilan tersebut melibatkan informasi, kemampuan, dan perilaku yang dianggap signifikan dan memiliki dampak pada kinerja secara keseluruhan. Pendidikan bertujuan utama agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tersebut dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di dalam lingkungan pekerjaan. Beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan termasuk kompetensi pekerja. Konsep kompetensi telah lama menjadi fokus penelitian dan sering dibahas dalam berbagai jurnal, majalah, dan buku teks. Meskipun gagasan tentang kompetensi mulai dikenal pada tahun sembilan puluhan atau bahkan tahun 2000-an, terutama di Indonesia, terdapat beberapa definisi tentang kompetensi. Menurut Boyatzis (2008), kompetensi adalah karakteristik yang terkait dengan kinerja yang unggul dan efektif dalam menyelesaikan suatu tugas. Motivasi, di sisi lain, merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku tertentu. Manusia umumnya bertindak dengan motif tertentu, yaitu untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi adalah dorongan yang terarah oleh impian dan jarang terjadi tanpa tujuan yang jelas. Pemahaman motivasi sangat penting karena kinerja, respons terhadap imbalan, dan aspek-aspek lain manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi (Mathis dan Jackson, 2009:114). Motivasi merujuk pada proses di mana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Definisi ini mencakup tiga faktor kunci: kekuatan, arah, dan ketekunan (Noe, 2011).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang sedang diselidiki, jenis penelitian yang diterapkan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Ini merupakan suatu metode pemecahan masalah yang melibatkan penyajian data statistik yang diperoleh melalui wawancara, observasi kepustakaan, dan observasi lapangan. Data kemudian dianalisis dan diinterpretasikan untuk kemudian disimpulkan. Proses analisis dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan dan terus berlanjut selama berada di lapangan. Selama menjalankan kegiatan di lokasi serta setelah penyelesaian di lapangan, yakni di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Pada saat wawancara dengan staf/pejabat, Jika konsekuensi dari solusi yang telah dianalisis tidak luar biasa, peneliti dapat mempertahankan pertanyaan sekali lagi sampai informasi Dipandang sebagai sumber yang dapat dipercaya, model analisis statistik yang diterapkan adalah pendekatan interaktif melalui tahap pengurangan data, pengelompokan statistik, serta penarikan kesimpulan dan/atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Analisis data menunjukkan bahwa sebelum penerapan strategi peningkatan produktivitas, rata-rata produktivitas karyawan di Disporasu adalah 40 unit per jam. Setelah implementasi strategi, rata-rata produktivitas meningkat menjadi 60 unit per jam.

Analisis Produktivitas Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan secara teratur berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan pelatihan keterampilan baru terlihat memiliki peningkatan yang signifikan dalam efisiensi pekerjaan mereka. Survei juga mengungkapkan bahwa implementasi sistem insentif berbasis kinerja telah mendorong motivasi karyawan secara keseluruhan, yang berdampak positif pada produktivitas tim.

Dampak Strategi Peningkatan Produktivitas

Penerapan strategi peningkatan produktivitas, termasuk penggunaan teknologi informasi terbaru dan alat manajemen proyek yang canggih, telah menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam efisiensi operasional di Disporasu. Penggunaan sistem manajemen data baru juga telah mempercepat proses pengambilan keputusan.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dari ini dapat dilihat pada tampilan yang investasi dalam pelatihan karyawan dan pengembangan sistem insentif berbasis kinerja telah membawa perubahan positif yang signifikan dalam hal produktivitas karyawan. Peningkatan teknologi informasi dan alat manajemen proyek juga telah memberikan keuntungan besar dalam efisiensi operasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Disporasu, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi peningkatan produktivitas secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan efisiensi operasional. Beberapa temuan penting yang menonjol dalam konteks ini adalah sebagai berikut:

Pentingnya Pelatihan Berkelanjutan: Investasi dalam pelatihan karyawan dan pengembangan keterampilan terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor dan tuntutan pasar membantu karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif.

Dampak Sistem Insentif Berbasis Kinerja: Implementasi sistem insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja telah meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Hal ini berdampak positif pada produktivitas tim secara keseluruhan, mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Peran Teknologi Informasi: Penerapan teknologi informasi terbaru dan alat manajemen proyek yang canggih telah membantu Disporasu dalam meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan. Dengan adopsi teknologi yang tepat, Disporasu mampu mengoptimalkan proses kerja dan pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Dengan demikian, untuk mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan ini, Disporasu disarankan untuk terus mengutamakan investasi dalam pengembangan karyawan, termasuk pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karir. Selain itu, penting bagi mereka untuk terus memantau dan mengadopsi teknologi informasi terkini yang sesuai dengan kebutuhan sektor mereka. Dengan melakukan ini, Disporasu dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi operasional, sehingga memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat dan memajukan tujuan organisasi mereka secara lebih efektif.

SARAN

Agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan perlu terus melaksanakan pelatihan secara berkelanjutan dan merata kepada seluruh karyawan guna meminimalkan kesenjangan dalam kompetensi. Rancangan pelatihan untuk karyawan harus disusun dengan baik, sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan, sehingga perlu adanya standar kompetensi.

Sementara itu, untuk menjaga serta meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan harus mampu meyakinkan karyawan bahwa perusahaan sangat menghargai kinerja mereka. Oleh karena itu, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peluang pengembangan

karier, serta menjamin masa depan karyawan secara konsisten dan transparan, menjadi syarat mutlak bagi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan dinamis.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Kirkpatrick, D. L. (1996). Great Ideas Revisited. *Training and Development*, 50(1), 54-59.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Porter, M. E. (1996). What is Strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61-78.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management*. Pearson.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. W. Strahan and T. Cadell.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business Press.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.