

## **PERAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM BEKERJA DI PT. SOCFINDO BANGUN BANDAR, SUMATERA UTARA**

**Livia Saragih<sup>1</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>, Agatha Ayiek Sih Sayekti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi : [liviasaragih12@gmail.com](mailto:liviasaragih12@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Pada produktivitas PT. SOCFINDO Bangun Bandar, dari tahun 2016 hingga tahun 2019 terus meningkat, tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan produktivitas. Dengan adanya masalah seperti berikut, diharapkan perusahaan dapat membuat program/kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di PT. SOCFINDO Bangun Bandar, supaya produktivitas karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di PT. Socfindo Bangun Bandar, Sumatera Utara.

Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive sampling*, Penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo Bangun Bandar, Sumatera Utara, pada tanggal 15 November-10 Desember 2021. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Insidental sampling* dan *Key person*, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Metode pengambilan data yaitu melalui data primer dan data sekunder dan metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara, pencatatan dan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. SOCFINDO Bangun Bandar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang paling memiliki keterkaitan yaitu pada peningkatan skill adanya pelatihan dan studi banding karena melalui program tersebut peningkatan produktivitas dapat terlihat nyata dan persediaan fasilitas yang disediakan dapat menjadi faktor pendukung bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas nya.

Kata Kunci : Peran Perusahaan; Produktivitas Karyawan; Pelatihan; Fasilitas.

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis pada saat ini, setiap perusahaan akan berusaha agar lebih unggul pada persaingan yang ada. Supaya memperoleh pasar untuk penjualan hasil dan untuk meningkatkan omset penjualan agar memperoleh keuntungan. Dengan produktivitas kerja dapat dilakukan agar bisa lebih unggul dari pesaing yang ada, karena produktivitas kerja dapat menjadi pusat perhatian dari perusahaan. Dengan produktivitas yang baik dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Yohandoyono, 2016).

Produktivitas pada PT. SOCFINDO Bangun Bandar dari tahun 2016 hingga tahun 2019 terus meningkat, tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan produktivitas. Dengan adanya masalah seperti berikut, diharapkan perusahaan dapat membuat program/kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di PT. SOCFINDO Bangun Bandar, supaya produktivitas karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Terkait dengan pencapaian produktivitas yang tinggi, maka diperlukan kualitas kerja yang baik, sehingga dalam melakukan pekerjaan diperlukan pengawas untuk memantau pekerjaan dan perusahaan telah ditetapkan basis yang akan dicapai oleh setiap tenaga kerja. Dalam mencapai produktivitas tersebut maka perusahaan harus memperhatikan skill/keterampilan, kesehatan fisik karyawan, kompensasi dan fasilitas bagi karyawan agar dapat mencapai target perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja di PT. Socfindo Bangun Bandar, Sumatera Utara. Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive sampling*, Penelitian ini dilakukan di PT. Socfindo Bangun Bandar, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 November-10 Desember 2021. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *Insidental sampling* dan *Key person*, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Metode pengambilan data yaitu melalui data primer dan data sekunder dan metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara, pencatatan dan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Peran Perusahaan

#### 1. Peningkatan *Skill*

##### a. Pelatihan Kerja

Pelatihan dilakukan bagi karyawan baru dan karyawan lama. Semua karyawan wajib mengikuti pelatihan tersebut. Bagi karyawan lama dilakukan pelatihan rutin 1 kali setahun. Pelatihan dipimpin oleh manajer, ASKEP (Asisten Kepala) dan asisten kebun yang menyampaikan materi, dilakukan di lapangan tenis SOCFINDO Bangun Bandar, materi yang dibahas yaitu mengenai pekerjaan dilapangan yaitu tentang perawatan tanaman, dan panen, lalu membahas mengenai penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) dan akan mendapatkan sertifikat yang berlaku selama 5 tahun.

##### b. Studi Banding

Studi banding tersebut dilakukan di PT. SOCFINDO kebun Matapao. Kegiatan ini hanya dilakukan 1 kali yaitu pada tanggal 9 Agustus 2019. Diikuti oleh Askep, 4 asisten

divisi dan 25 karyawan pemeliharaan tanaman. Kegiatan yang diikuti karyawan adalah belajar penggunaan alat pengendalian hama menggunakan alat HPS (*High Power Sprayer*).

## 2. Bidang Kesehatan

### a. Cek Kesehatan

Seluruh karyawan sebanyak 754 orang mengikuti cek kesehatan. Pengecekan terakhir dilakukan pada tahun 2019, belum diadakan lagi karena terjadinya pandemi covid 19. Biasanya cek kesehatan dilakukan secara rutin setiap 6 bulan sekali. Kegiatan diadakan di Poliklinik SOCFINDO Bangun Bandar yang berlokasi di Desa Martebing dan biaya nya ditanggung oleh perusahaan.

### b. Pemberian Vitamin/Suplemen

Seluruh karyawan sebanyak 754 orang menerima vitamin/ suplemen dari perusahaan. Kegiatan ini dilakukan setiap 1 bulan sekali. Jenis vitamin/suplemen yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu vitamin Becom-C sebanyak 2 tablet, susu kental manis frisian flag diberikan 1 kaleng dan kadang-kadang diberikan telur 1 papan.

## 3. Kompensasi

### a. Tunjangan

Adapun bentuk tunjangan yang diterima oleh karyawan yaitu tunjangan beras dan Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan beras diterima setiap 1 bulan sekali, jumlah yang diterima adalah 15 kg. Jika karyawan memiliki tanggungan, besar tanggungan tersebut adalah isteri 9 kg, dan anak 7,5 kg maks 3 anak. Jumlah yang diterima karyawan dari THR adalah sebesar 1 bulan gaji karyawan tersebut.

### b. Penghargaan/*Reward*

Adapun bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yaitu bonus dan jubilaris. Bonus diberikan oleh perusahaan ketika perusahaan mendapatkan keuntungan pada tahun tersebut, sehingga bonus yang diterima tidak dapat dipastikan akan mendapatkan atau tidak didalam satu tahun tersebut, untuk besarnya bonus telah ditetapkan yaitu sebesar 3 bulan gaji karyawan.

Jubilaris merupakan penghargaan bagi karyawan yang telah mempunyai masa kerja terus menerus tanpa putus di perusahaan yang sama selama 25 tahun. Penghargaan yang akan diterima yaitu minimal 2 bulan upah kerja tergantung kualitas kerja karyawan, barang sebagai kenang-kenangan dan piagam/sertifikat diterima ketika pensiun.

### c. JAMSOSTEK

BPJS yang diberikan ada 2 jenis, yaitu BPJS Kesehatan bertujuan untuk mendapatkan perlindungan dan pemeliharaan kesehatan bagi karyawan dan keluarga dan BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.

## 4. Penyediaan Fasilitas untuk Karyawan

### a. Perumahan

Karyawan akan terbantu jika tidak memiliki rumah, begitu juga bagi karyawan pendatang tidak perlu mencari tempat tinggal. Perumahan yang disediakan juga sudah permanen dan lengkap tersedia kamar tidur, kamar mandi dan dapur. Sehingga karyawan dan keluarga dapat tinggal dengan nyaman, dan karyawan juga tidak perlu mengeluarkan biaya ketika menempati perumahan tersebut. Jika rumah yang ditempati mengalami

kerusakan, akan diperbaiki perusahaan. Di perumahan tersebut juga sudah disediakan listrik dan air, tetapi untuk biayanya menggunakan biaya pribadi bukan dari perusahaan.

b. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan menyediakan bangunan berupa poliklinik yang hanya dapat digunakan oleh pihak dalam perusahaan. Perusahaan menyediakan bangunan poliklinik yang berlokasi di Desa Martebing. Selain bangunan yang disediakan, perusahaan juga menyediakan obat bagi karyawan yang membutuhkan, kartu BPJS Kesehatan sebagai biaya berobat.

c. Fasilitas Olahraga

Ada beberapa lapangan yang disediakan perusahaan bagi karyawan yaitu lapangan bola kaki, lapangan futsal, lapangan tenis dan lapangan volly. Bola juga disediakan di setiap lapangan tersebut. Lokasi lapangan bola kaki dan lapangan futsal berada di setiap kantor divisi, sedangkan untuk lapangan tenis dan volly berada di sekitaran kantor besar atau di dekat divisi 1.

d. Fasilitas Pendidikan bagi Anak Karyawan

Perusahaan juga peduli kepada anak karyawan melalui menyediakan bangunan pendidikan yaitu PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Perusahaan menyediakan di masing-masing divisi dekat kantor divisi. Selain bangunan pendidikan, perusahaan juga menyediakan beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi yang mencapai ranking 1-3 tingkat SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi (IPK minimal 3,5) berupa uang tunai.

e. Fasilitas Kerohanian

Perusahaan juga menyediakan tempat bagi karyawan untuk beribadah sesuai dengan keyakinannya. Pemuka agama seperti bilal pada setiap masjid dan pendeta di gereja juga disediakan. Perusahaan menyediakan bangunan masjid sebanyak 4 bangunan yang terdapat di setiap divisi yang lokasinya dekat dengan masing-masing kantor divisi dan ada 1 bangunan gereja GKPI yang dibangun di desa Martebing di daerah kantor besar (central) atau dekat dengan divisi 1.

f. Tempat Penitipan Anak (TPA)

Usia anak yang dapat dititipkan yaitu usia 0-3 tahun. Anak dapat dititipkan sampai karyawan pulang kerja. Perusahaan menyediakan 4 bangunan TPA yang berada di setiap divisi. Lokasi TPA berada di dekat kantor divisi. Perusahaan juga sudah menyediakan pengasuh yang sudah berpengalaman di setiap TPA.

g. Alat, Pakaian Kerja dan (APD)

Adapun alat kerja yang disediakan oleh perusahaan, seperti knapsack (semprot SSKM, Oryctes, micron herbi), alat semprot HPS, alat fogging, dan Buffalo dan Spreader (pemupukan TM), cangkul, dodos, egrek, gancu, kapak, dan angkong. Pakaian kerja dan APD yang disediakan, terdiri dari baju dan celana kerja, helm kerja, kacamata, masker, sarung tangan, apron dan sepatu boot.

## B. Identitas Responden

### 1. Berdasarkan Usia

Tabel 5. 1. Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
27-31	6	20
32-36	2	6,7
37-41	11	36,6
42-46	5	16,7
47-51	4	13,3
52-56	2	6,7
Total	30	100
Rata-rata	40 Tahun	

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan adalah 40 tahun dan usia karyawan yang mendominasi yaitu pada usia 37-41 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 36,6%. Pada usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal karena pada usia tersebut karyawan masih memiliki tenaga yang maksimal.

### 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2. Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	4	13,3
SMP	14	46,7
SMA	12	40
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan terbanyak adalah SMP sebanyak 14 orang atau 46,6 %, sedangkan yang terendah yaitu SD sebanyak 4 orang atau 13,3 %, dan SMA sebanyak 12 orang atau 40 %. Tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena kegiatan/pekerjaan dilapangan akan dipelajari dilapangan secara langsung.

### 3. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.3. Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	13	43,3
Perempuan	17	56,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling dominan yaitu perempuan sebanyak 17 orang atau 56,7 % sedangkan laki-laki sebanyak 13 orang atau 43,3 %. Dalam hal ini perempuan lebih mendominasi karena perempuan dipercayai dapat melakukan kegiatan/pekerjaan dengan baik dan produktif karena ketelitian dan ketekunan nya.

#### 4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4. Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
6-9	5	16,7
10-13	10	33,4
14-17	6	20
18-21	1	3,3
22-25	7	23,3
26-29	1	3,3
Jumlah	30	100
Rata-Rata	15 Tahun	

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan yaitu 15 tahun. Masa kerja karyawan yang mendominasi yaitu 10-13 tahun dengan jumlah karyawan 10 orang atau 33,4%. Pada masa kerja tersebut karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik dan memiliki keinginan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja sehingga produktivitas meningkat.

#### 5. Berdasarkan Jenis Pekerjaan Karyawan

Tabel 5.5. Jenis Pekerjaan Karyawan

Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pemeliharaan	22	73,3
Panen	8	26,7
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada jenis pekerjaan pemeliharaan tanaman yang paling tinggi dengan jumlah 22 orang atau 73,3 % dan untuk jenis pekerjaan panen paling rendah dengan jumlah 8 orang atau 26,7 %.

#### 6. Berdasarkan Pendapatan

Tabel 5.6. Pendapatan Karyawan

Pendapatan Bersih/Bulan (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.700.000-1.949.999	5	16,7
1.950.000-2.199.999	1	3,3
2.200.000-2.449.999	0	0
2.450.000-2.699.999	3	10
2.700.000-2.949.999	8	26,7
2.950.000-3.199.999	13	43,3
Jumlah	30	100
Rata-rata	Rp. 2.730.000	

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 30 karyawan, hanya terdapat 6 orang karyawan yang memperoleh pendapatan dibawah UMP sedangkan yang lebih dari UMP ada 24 orang, sehingga pendapatan yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga karyawan.

### C. Respon Karyawan terhadap Peran Perusahaan

#### 1. Peningkatan *skill*

##### a. Pelatihan Kerja

Seluruh responden merespon bahwa pada saat pelatihan, materi yang disampaikan jelas dan responden memahami materi tersebut dan pelatihan yang dilaksanakan juga bermanfaat bagi karyawan supaya dapat meningkatkan *skill*.

##### b. Studi Banding

Seluruh responden yang mengikuti studi banding merespon bahwa kunjungan studi banding bermanfaat sehingga diterapkan di perusahaan sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam pengendalian hama menggunakan alat HPS.

#### 2. Bidang Kesehatan

##### a. Cek Kesehatan

Seluruh responden merespon bahwa cek kesehatan perlu dilakukan, karena hal ini akan membuat karyawan merasa dipedulikan kualitas kesehatannya oleh perusahaan dan dapat bekerja dengan nyaman berdasarkan kondisi kesehatan yang dimiliki.

##### b. Pemberian Vitamin/Suplemen

Seluruh responden merespon bahwa vitamin/suplemen yang diberikan tidak cukup, karena hanya mendapatkan 2 vitamin, 1 susu kaleng, dan telur juga tidak rutin, sedangkan karyawan bekerja selama 7jam/hari, padahal vitamin/suplemen sangat berguna untuk karyawan supaya dapat meningkatkan stamina dalam bekerja.

#### 3. Kompensasi

##### a. Pendapatan

Sebanyak 24 karyawan atau 80 % memiliki pendapatan melebihi UMP dan yang dibawah UMP hanya 6 orang atau 20%, sehingga melalui pendapatan tersebut karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan kesejahteraan nya akan meningkat.

##### b. Tunjangan

Seluruh responden menerima tunjangan beras dan Tunjangan Hari Raya (THR). Hal ini dapat dikatakan baik karena karyawan menerima tunjangan tersebut secara rutin dan tepat waktu dan besarnya juga sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

##### c. Penghargaan/*Reward*

Seluruh responden merespon bahwa pemberian reward/ penghargaan akan dilakukan. Untuk bonus akan diterima jika perusahaan mendapatkan keuntungan dalam tahun tersebut. Jubilaris merupakan penghargaan yang akan diterima ketika karyawan pensiun sehingga ia akan bekerja dengan baik selama dilapangan.

##### d. JAMSOSTEK

Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki manfaat bagi responden. Dengan adanya BPJS Kesehatan, kesehatan karyawan dan keluarga akan terlindungi. Untuk BPJS Ketenagakerjaan, karyawan merasa terbantu karena adanya perlindungan sosial yang didapatkan karyawan ketika bekerja di lapangan

#### 4. Fasilitas untuk Karyawan

##### a. Perumahan

Seluruh responden menggunakan fasilitas rumah yang memiliki kondisi baik. Karyawan merasa beruntung ketika menggunakan perumahan tersebut karena kondisi rumah nyaman dan lengkap dan lokasi perumahan yang disediakan dekat dengan tempat bekerja.

b. Fasilitas Kesehatan

Seluruh responden merespon bahwa perlu penambahan untuk bangunan poliklinik di perusahaan, karena poliklinik yang disediakan oleh perusahaan hanya 1 yang berlokasi di desa Martebing. Tetapi, jika sakit, tidak perlu khawatir mengenai masalah biaya dan karyawan juga mendapatkan obat ketika membutuhkan.

c. Fasilitas Olahraga

Seluruh responden merespon bahwa pada fasilitas olahraga perlu perbaikan karena kurang terurus karena menurut karyawan lebih baik beristirahat ataupun melakukan hal lain ketika ada waktu kosong maupun ketika hari libur. Fasilitas tersebut hanya digunakan ketika ada pertandingan.

d. Fasilitas Pendidikan

Seluruh responden merespon bahwa tidak perlu perbaikan karena bangunan yang disediakan memiliki kondisi yang baik dan juga lengkap sehingga anak nyaman dalam menimba ilmu. Bagi karyawan yang memiliki anak yang berprestasi juga akan merasa beruntung karena mendapatkan beasiswa dari perusahaan.

e. Fasilitas Kerohanian

Seluruh responden merespon bahwa fasilitas kerohanian memiliki kondisi yang baik sehingga karyawan merasa terbantu karena telah disediakan bangunan untuk beribadah dan dapat beribadah dengan nyaman menurut keyakinan masing-masing berupa masjid dan gereja.

f. Fasilitas Tempat Penitipan Anak (TPA)

Seluruh responden merespon bahwa fasilitas TPA memiliki kondisi baik dan nyaman. Di TPA tersebut anak dapat belajar berinteraksi dengan teman-teman dan dapat bermain bersama.

g. Fasilitas Alat Kerja, Pakaian Kerja dan Alat Pelindung Diri (APD)

Ada 8 karyawan perlu perbaikan alat kerja/pakaian kerja/APD, sehingga ketika bekerja karyawan dapat menggunakan alat pribadi. Untuk pakaian kerja dan APD, masih banyak karyawan yang tidak memperdulikan keselamatannya ketika bekerja seperti karyawan perawatan tidak menggunakan masker dan apron dan karyawan panen tidak menggunakan helm kerja dengan alasan cuaca panas.

#### **D. Keterkaitan Peran Perusahaan dengan Produktivitas Karyawan**

Mengenai produktivitas karyawan di PT. SOCFINDO Bangun Bandar, beberapa program yang sangat memiliki dampak dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu Peningkatan *Skill* dan Penyediaan Fasilitas bagi karyawan. Maka keterkaitan peran perusahaan tersebut pada produktivitas karyawan :

1. Peningkatan *Skill*/Keterampilan

a. Pelatihan

Tabel 5.7. Keterkaitan Pelatihan dan Produktivitas Karyawan

Bulan	Sebelum Pelatihan (Janjang)	Setelah Pelatihan (Janjang)
Jan	23.780	25.287
Feb	24.201	25.247
Mar	24.482	25.366
April	24.335	24.297
Mei	23.919	25.102
Juni	24.304	24.978
Juli	24.543	25.121
Agust	24.318	24.417
Sep	24.691	24.754
Okt	24.452	25.021
Jmlh	243.025	249.590

Sumber : Data Sekunder (2021)

Berdasarkan tabel 5.23 dapat dilihat bahwa pada karyawan panen setelah adanya pelatihan, produktivitas karyawan meningkat sehingga pelatihan sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin baik juga produktivitas karyawan. Jenis pekerjaan karyawan ini adalah karyawan panen, karena untuk karyawan pemeliharaan, produktivitas nya yaitu basis setiap pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Studi banding

Tabel 5. 8. Keterkaitan Studi Banding dan Produktivitas Karyawan

Sebelum Studi Banding	Setelah Studi Banding
0,7 ha/hk	1 ha/hk

Sumber : Data Sekunder (2021)

Berdasarkan tabel 5.24 dapat dilihat bahwa pada karyawan pemeliharaan tanaman, bahwa terjadi kenaikan produktivitas pada kegiatan pengendalian hama menggunakan alat HPS (*High Power Sprayer*). Sehingga studi banding memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena pekerjaan lebih efektif dan efisien setelah adanya studi banding bagi karyawan pemeliharaan tanaman.

2. Penyediaan Fasilitas bagi Karyawan

Tabel 5. 9. Keterkaitan Fasilitas dengan Produktivitas Karyawan

No	Fasilitas	PT. SOCFINDO BB *	PT. Nusantara Sawit Persada **	PT. Sungai Rangit ***
1	Perumahan	✓	✓	✓
2	Kesehatan	✓	✓	✓
3	Olahraga	✓	✓	✓
4	Pendidikan	✓	-	✓
5	Kerohanian	✓	✓	✓
6	Tempat	✓	-	-

	Penitipan Anak			
7	Pakaian, Alat Kerja dan APD	✓	✓	✓
	Jumlah	7	5	6

Sumber : Data Sekunder

Keterangan: \*Kantor PT. SOCFINDO Bangun Bandar.

\*\* Maulana, H. C. (2021).

\*\*\* Hasibuan, A. P. (2019).

Berdasarkan tabel 5.27 dapat dilihat perbandingan antara PT. SOCFINDO Bangun Bandar dengan PT. Nusantara Sawit Persada dan PT. Sungai Rangit bahwa fasilitas pada PT. SOCFINDO Bangun Bandar lebih unggul. Perbedaan terdapat pada fasilitas Tempat Penitipan Anak (TPA) dan PT. Nusantara Sawit Persada tidak memiliki fasilitas pendidikan bagi anak karyawan. Fasilitas ini sangat membantu karyawan jika ia memiliki anak yang memerlukan pengasuh, sehingga dapat dititip pada TPA tersebut agar karyawan dapat bekerja secara maksimal di lapangan. Dan Fasilitas pendidikan juga dapat membantu karyawan dalam menempuh pendidikan untuk anaknya.

Fasilitas sebenarnya tidak dapat dijadikan ukuran dalam penentuan produktivitas karyawan tetapi melalui persediaan fasilitas dari perusahaan dapat menjadi faktor motivasi atau faktor pendukung bagi karyawan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh pada kemampuannya dalam melakukan kerjanya sehingga hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dapat meningkat supaya meningkatkan produktivitasnya, bahkan pada karyawan panen di PT. SOCFINDO selalu mencapai basis bahkan mencapai lebih basis. Oleh karena itu, semakin lengkap dan semakin baik alat yang disediakan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan produktivitasnya akan meningkat.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. SOCFINDO Bangun Bandar, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang paling memiliki keterkaitan yaitu pada peningkatan skill adanya pelatihan dan studi banding karena melalui program tersebut peningkatan produktivitas dapat terlihat nyata dan persediaan fasilitas yang disediakan dapat menjadi faktor pendukung atau faktor motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Disnaker, 2019. "Produktivitas Tenaga Kerja", <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/produktivitas-tenaga-kerja-42>.
- Kussriyanto, Bambang. 1984. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&*. Alfabeta cv, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2020. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.