



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i2.259) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: [10.63217/fibonacci.v2i2.259](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i2.259)



Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan EG

Alya Shalsabilla Juliyanti¹, Putri Cinta Maulida Fahsa², Hendra Rizki Taruna³, Wustari L. Mangundjaya⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, ayashalsabilla@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, putricinta045@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, hendarizki43@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia,
wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: putricinta045@gmail.com²

Abstract: In today's era, namely the era of the 4.0 industrial revolution, competition in the world of work will become increasingly fierce, especially for human resources. If human resources do not have the quality that companies need, then companies will not run well and in accordance with the targets that have been set. For this reason, employees with high productivity are needed so that companies can thrive in an era full of competitors. This study was conducted with the aim of determining the productivity at EG, particularly at the Erafone branch in Mall Metropolitan. In addition, this study also aims to analyze the factors that can affect employee productivity. This research uses a qualitative method with a descriptive approach to gain a deeper understanding of the subject, with data collection techniques through interviews with subjects who are employees of the Mall Metropolitan branch of Erafone who have high productivity levels and always achieve their targets. The results of this study found that the productivity of EG employees can be influenced by several internal and external factors. Things such as psychological conditions, work systems, work environments, communication, and leadership styles will affect an employee's productivity.

Keywords: Employee Work Productivity, EG Company

Abstrak: Di era sekarang, yaitu era revolusi industri 4.0 persaingan dalam dunia pekerjaan akan semakin berat, khususnya untuk sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia tidak memiliki kualitas yang sepadan untuk perusahaan, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan akan dapat berkembang di era yang penuh dengan pesaing. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui produktivitas yang ada di EG, khususnya erafone cabang Mall Metropolitan. Selain itu penelitian ini juga bertujuan menganalisa faktor-faktor yang dapat berpengaruh kepada produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengetahui lebih dalam mengenai subjek, dengan teknik pengambilan data melalui wawancara subjek yang berupa karyawan erafone cabang Mall Metropolitan yang memiliki tingkat produktivitas yang

tinggi sehingga selalu mencapai target yang ditentukan. Hasil dari penelitian ini di temukan bahwa Produktivitas karyawan EG dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun faktor internal. Hal-hal seperti: kondisi psikologis, sistem kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas seorang karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Perusahaan EG

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman di era revolusi insdustri 4.0 persaingan didalam dunia pekerjaan semakin berat dirasakan khususnya oleh sumber daya manusia (Nuryanto et al., 2024). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu organisasi, karena sebagai penggerak dan penentu jalannya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang berasal dari daya fikir dan daya fisik individu, individu yang dimaksud adalah penggerak utama dalam organisasi, sehingga merujuk pada karyawan yang bekerja di dalamnya (Hasibuan, 2019). Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang sangat terikat. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung dengan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Jika sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tidak memiliki kualitas yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi (Dewi, 2024).

Perusahaan suatu kesatuan sosial yang dijalankan oleh sebuah kualitas sumber daya manusia, tentu kualitas yang baik sangat penting bagi perusahaan karena hal tersebut merupakan kebutuhan yang paling utama bagi setiap perusahaan. Menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitas kerja pada karyawan (Wahyuningsih, 2018b). Produktivitas di katakan sebagai keyakinan individu dapat melakukan pekerjaannya lebih baik dibandingkan dibandingkan dengan hari sebelumnya. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki tidak hanya meningkat begitu saja, melainkan perlu ada usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya. Dengan meningkatkan kualitas karyawan maka sama dengan meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Menurut (Pramono, 2020a) produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, faktor yang mempengaruhi kualitas dan kemampuan fisik seperti tingkat pendidikan, gaya belajar, motivasi kerja, etika kerja, kesehatan mental, dan kemampuan fisik karyawan. Serta sarana pendukung seperti kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Artinya, faktor produktivitas kerja dapat dibentuk dari luar dan dalam diri individu (Saleh & Utomo, 2018a). Memiliki semangat kerja yang tinggi dapat mencerminkan adanya motivasi kerja sehingga mengacu pada dorongan dan perilaku manusia agar belajar lebih giat untuk mencapai hasil yang maksimal, dan membantu mencapai peningkatan bagi perusahaannya (Faslah, 2013). Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh suatu hal yang berasal dari luar (perusahaan) yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya, jika lingkungannya nyaman dan kondusif maka, dapat membentuk karyawan lebih produktif dan lebih semangat dalam bekerja, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak kondusif maka menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau bahkan tertekan, sehingga dapat mengganggu produktivitas kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Wahyuningsih, 2018b) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan karena dari kondisi lingkungan yang nyaman akan menciptakan semangat kerja, etos kerja, hingga motivasi kerja. Dengan begitu, laporan ini dibuat untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada salah satu karyawan EG.

METODE

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi lebih dalam mengenai faktor-faktor produktivitas pada seorang karyawan EG dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan EG khususnya yang bertempatan di Metropoltitan Mall. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, dengan menggunakan Teknik wawancara semi-terstruktur. Dengan pertanyaan berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam produktivitas, dan jumlah pertanyaan sebanyak 15 pertanyaan.

Metode wawancara dipilih pada penelitian ini dikarenakan sesuai dengan tujuan penelitian yang mana, tujuan dari penelitian ini sendiri berfokus pada pemahaman secara mendalam tentang faktor-faktor produktivitas pada karyawan EG. Subjek dalam penelitian ini merupakan seorang Perempuan Berinisial SA, berumur 21 Tahun dan sudah bekerja di EG (Erafone) sejak 2023. Lalu penelitian ini berlangsung di Erafone cabang Metropolitan Mall.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terdapat beberapa pembahasan, sebagai berikut :

1. Hubungan antara Kasus dengan Teori

Berdasarkan hasil wawancara (verbatim) dengan subjek penelitian, ditemukan bahwa produktivitas kerja karyawan di EG dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Secara teoritis, (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan input yang digunakan, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan subjek yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja saat ini sudah cukup, namun tetap perlu terus dikembangkan karena tuntutan era digital yang semakin berkembang.

Subjek juga menegaskan pentingnya proses belajar berkelanjutan melalui sharing dengan rekan kerja, pencarian informasi dari media sosial, serta pengalaman langsung di lapangan. Hal ini sesuai dengan konsep *human capital theory*, yang menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan individu akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2018a). Dengan demikian, verbatim menunjukkan bahwa produktivitas tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan terus berkembang.

Selain itu, motivasi kerja yang bersumber dari tujuan pribadi, seperti keinginan melanjutkan pendidikan dan pengembangan diri, mencerminkan teori motivasi menurut (Siti Nurkholipah, 2024), yang menyatakan bahwa motivasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memaknai pekerjaannya sebagai sarana pencapaian tujuan hidup, maka dorongan untuk bekerja lebih optimal akan semakin kuat.



Gambar 1. Bukti wawancara**2. Penerapan Sistem Produktivitas Kerja Karyawan di PT EG**

Berdasarkan hasil wawancara, sistem produktivitas kerja di PT EG, khususnya di Erafone cabang Metropolitan Mall, diterapkan melalui penetapan target penjualan, standar operasional prosedur (SOP), serta evaluasi kinerja berbasis performa. Sistem ini menuntut karyawan untuk mencapai target tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Penerapan SOP yang menekankan pada kedisiplinan, penampilan, serta kualitas pelayanan pelanggan merupakan bentuk pengelolaan produktivitas yang berorientasi pada hasil dan citra perusahaan. Subjek menyampaikan bahwa SOP relatif mudah dipahami dan menjadi pedoman utama dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Pramono, 2020b) yang menyatakan bahwa kejelasan aturan kerja dan standar operasional yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Namun demikian, sistem produktivitas di EG juga menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup tinggi, terutama terkait pencapaian target. Target yang tinggi sering kali menimbulkan stres dan kelelahan mental, terutama ketika tidak diimbangi dengan dukungan psikologis yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem produktivitas yang diterapkan masih lebih berorientasi pada hasil, dan belum sepenuhnya memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

3. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di EG, yaitu motivasi kerja, kemampuan dan pengembangan diri, komunikasi, gaya kepemimpinan, serta kesejahteraan psikologis. Faktor motivasi kerja terlihat dari semangat subjek dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi. Motivasi ini menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan target. Menurut (Saleh & Utomo, 2018b), motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karena mampu meningkatkan energi, ketekunan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Faktor komunikasi juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi produktivitas. Subjek menyatakan bahwa miskomunikasi sering terjadi, baik antar karyawan maupun dengan pelanggan. Miskomunikasi ini dapat menghambat kelancaran kerja dan menurunkan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal sangat berperan dalam menjaga produktivitas kerja di lingkungan ritel yang berorientasi pada pelayanan pelanggan. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan menjadi faktor yang sangat menentukan. Kepemimpinan yang suportif dan empatik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang menekan dan kurang peduli terhadap kondisi mental karyawan dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada produktivitas.

4. Kesesuaian Faktor dengan Teori Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang ditemukan dalam hasil wawancara menunjukkan kesesuaian yang kuat dengan teori produktivitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Seluruh faktor tersebut tercermin dalam pengalaman kerja subjek penelitian. Motivasi internal yang dimiliki subjek sesuai dengan teori motivasi kerja (Siti Nurkholidah, 2024), yang menekankan bahwa dorongan dari dalam diri individu memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja dan hubungan dengan atasan juga sesuai dengan pendapat (Wahyuningsih, 2018a), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Namun, terdapat ketidaksesuaian pada aspek kesejahteraan psikologis. Secara teoritis, kesejahteraan psikologis merupakan faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja jangka panjang. Akan tetapi, hasil wawancara menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap

aspek psikologis karyawan masih terbatas dan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan masing-masing store leader.

5. Implikasi Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Implikasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di EG menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat hanya mengandalkan target dan SOP semata. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan agar produktivitas dapat terjaga secara berkelanjutan. Jika faktor stres kerja, miskomunikasi, dan gaya kepemimpinan yang kurang suportif tidak dikelola dengan baik, maka dalam jangka panjang dapat menyebabkan penurunan motivasi, burnout, hingga tingginya tingkat turnover karyawan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan, baik dari segi kinerja maupun efisiensi operasional.

Sebaliknya, apabila perusahaan mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik melalui penguatan komunikasi internal, pengembangan kepemimpinan yang humanis, serta perhatian terhadap kesehatan mental karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, produktivitas kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab individu karyawan, tetapi juga merupakan hasil dari sistem dan budaya kerja yang dibangun oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan melalui wawancara dengan karyawan EG dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh kondisi psikologis, sistem kerja, lingkungan kerja, komunikasi, serta gaya kepemimpinan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja internal menjadi salah satu faktor utama yang mendorong produktivitas karyawan.

Faktor lain yang sangat menentukan adalah gaya kepemimpinan atasan. Kepemimpinan yang suportif, terbuka, dan peduli terhadap kondisi psikologis karyawan mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola secara seimbang, maka produktivitas kerja karyawan berpotensi menurun dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan diskusi yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi yang diberikan, sebagai berikut :

1. Meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan
Perusahaan disarankan untuk menyediakan dukungan psikologis yang lebih terstruktur, seperti konseling ringan, sesi sharing, atau pendampingan mental.
2. Mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih humanis
Atasan atau store leader perlu dibekali pelatihan kepemimpinan yang menekankan empati, komunikasi terbuka, dan pemahaman kondisi psikologis karyawan.
3. Memperbaiki sistem komunikasi internal
Perusahaan perlu memperjelas alur komunikasi kerja untuk meminimalkan miskomunikasi, baik antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman
Perusahaan perlu menjaga kondisi kerja yang saling menghargai, mengurangi perilaku toxic, serta membangun budaya kerja yang profesional agar karyawan merasa aman, nyaman, dan fokus dalam menjalankan tugas.

REFERENSI

- Dewi, N. I. F. (2024). Analisis beban kerja dan Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Faslah, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1 No.2, 40–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Nuryanto, H. H., Hutabarat, F., & Karundeng, M. L. (2024). Pengaruh Implementasi Teknologi Baru Terhadap Kinerja Karyawan di Erafone Store Bandung. *4(2)*, 239–249.
- Pramono, T. S. (2020a). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada. *1(6)*, 580–589. <Https://Doi.Org/10.31933/Jimt>
- Pramono, T. S. (2020b). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1(6)*, 580–589.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018a). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11(21)*, 28–50.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018b). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, *11(1)*.
- Siti Nurkholidah, D. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *1(4)*, 271–284.
- Wahyuningsih, S. (2018a). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463* Universitas Dharmawangsa *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN: 1829-7463* Universitas Dharmawangsa.
- Wahyuningsih, S. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi : 57*.