

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI *TEAMWORK*
DAN *ORGANITATION COMMUNICATION* CV. BOLU KETAN MENDUT
SIDOARJO**

Eka Nurul Azizah¹, Anita Kartika Sari, ST., MT., MM², Tri Wahjoedi, ST., MM³

Jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui faktor-faktor penghambat *teamwork* dan *organisation communication* yang di hadapi CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo untuk meningkatkan produktivitas kerja 2) mendeskripsikan penerapan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui *teamwork* dan *organisation communication* CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo dengan menggunakan analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Action*). Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penghambat kerjasama tim yaitu karena kurangnya kepercayaan antar sesama rekan kerja tim, karyawan baru yang belum berpengalaman dalam bidangnya, dan ketakutan karyawan terhadap konflik. Kemudian faktor penghambat komunikasi organisasi yaitu karena karyawan tidak mau terbuka dengan konflik yang terjadi dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penerapan strategi dengan menggunakan analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) berhasil meningkatkan hasil produksi pada bulan Oktober dengan peningkatan 41% lebih tinggi dari target pencapaian. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *plan* dan *do* sudah berjalan dengan baik karena adanya kontribusi dari kerjasama tim dan komunikasi organisasi karyawan yang optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi Organisasi, Analisis PDCA, Analisis 5 Why

ABSTRACT

This research aims to 1) knowing the inhibiting factors of *teamwork* and *organisation Communication* faced by CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo to increase work productivity 2) describe the implementation of strategies to increase work productivity through *teamwork* and *organisation communication* by CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo using analysis PDCA. The type of research used is descriptive qualitative, with data collection techniques using observation, interviews and documentation. From the results of this study it can be concluded that the barriers to *teamwork* are due to lack of trust among teammates, new employees who are not experienced in their fields, and employees fear of conflict. Then the inhibiting factor of organizational communication is because employees do not want to be open to conflicts that occur and are less responsible in carrying out their duties. The implementation of the strategy using PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) analysis succeeded in increasing the total production yield in October higher increase 41% than the achievement target . This shows that the implementation of *plans* and *dos* has been going well because of the contribution of *teamwork* and optimal employee organizational communication so as to increase employee productivity to achieve targets company.

Keywords : Work Productivity, Teamwork, Organizational Communication, Analisis PDCA, Analisis 5 Why

PENDAHULUAN

Strategi yang tepat, sangat diperlukan oleh perusahaan untuk melaksanakan kegiatannya agar dapat meraih tujuan yang diinginkan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan berfokus pada perencanaan sumber daya manusia yang umumnya berpusat pada manajemen melalui langkah-langkah tertentu. Pengertian manajemen menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai dalam meraih keinginan organisasi dengan menyesuaikan pelaksanaan manfaat perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Pengertian Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, seleksi, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya utama organisasi adalah manusia. Dalam suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama, karena suatu perusahaan mempunyai *visi* dan *misi* dalam mencapai tujuan bersama, namun dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya

manusianya. Pengertian produktivitas kerja menurut Wahjoedi (2021: 88), produktivitas adalah ukuran produksi barang dan jasa yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja, bahan dan peralatan umum. Industri yang sangat produktif memiliki harga satuan yang rendah dan sangat kompetitif. Meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan input dan meningkatkan kinerja dengan menambahkan sumber daya seperti waktu, uang, material, dan personel. Sebaliknya, ini tentang mendapatkan hasil maksimal dari apa yang dimiliki.

Salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu kerjasama tim. Pengertian kerjasama tim Menurut Lawasi (2017:51) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah cara terbaik untuk bergabung dengan semua pekerja dalam melakukan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik. Tim kerja (*teamwork*) memiliki kesamaan *visi* dan *misi* dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, sebab adanya keterkaitan hubungan pekerjaan yang sama dan diselesaikan bersama-sama.

Selain peran dari kerjasama tim dalam mengoptimalkan produktivitas

kerja adalah dengan adanya peran komunikasi organisasi di lingkungan perusahaan. Untuk melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan adanya komunikasi organisasi yang efektif. Pengertian komunikasi organisasi menurut menurut Lawasi (2017:50) menyatakan bahwa komunikasi adalah cara paling umum untuk menyampaikan pesan dengan struktur atau teknik pengiriman pesan yang dapat dimodifikasi untuk mempertahankan makna pesan, dengan pertukaran pesan linguistik dan non-verbal. Hasil komunikasi yang diselesaikan memungkinkan adanya perubahan perilaku individu (perubahan yang terjadi dalam diri individu).

Dalam menentukan strategi untuk peningkatan produktivitas kerja, perusahaan memerlukan metode untuk mengevaluasi sistem manajemen secara umum, dengan mengetahui pengaruh dari setiap proses pekerjaan karyawan mengenai kualitas produktivitas kerja karyawan. Salah satu pedoman untuk setiap manajer dalam tahapan meningkatkan kualitas secara berkelanjutan berharap adanya *progress* dan dapat dilakukan seluruh organisasi di perusahaan yaitu dengan Konsep PDCA yaitu *Plan* (perencanaan), *Do*

(pelaksanaan), *Check* (evaluasi), *Action* (tindak lanjut). Mengidentifikasi masalah yang akan dipecahkan dan pencarian sebab-sebabnya serta penentuan tindakan koreksinya, harus selalu didasarkan pada fakta. Hal ini diharapkan dapat meminimalisir adanya pengambilan keputusan yang terlalu cepat serta keputusan yang bersifat emosional. Selain itu, untuk memudahkan identifikasi masalah yang akan diselesaikan dan sebagai acuan perbaikan selanjutnya. Untuk mencari tahu adanya keterkaitan sebab akibat yang menjadi akar penyebab dari suatu permasalahan, maka peneliti melakukan analisis *5 why*.

Dari data rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran karyawan CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo diketahui bahwa dari 10 orang karyawan persentase kehadiran karyawan diketahui mengalami penurunan kehadiran dapat terlihat dari bulan Agustus-Oktober 2021 menurun Hingga 78,21%. Sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 21,79%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi kapasitas jumlah karyawan dan jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan aktivitas perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan yang kurang maksimal menggambarkan menurunnya

produktivitas kerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Hal ini terjadi karena rendahnya produktivitas kerja karyawan, dengan menunjukkan permasalahan seperti masih rendahnya kerja sama tim dibuktikan dengan perilaku tim kerja yang tidak solid, adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan tugasnya dan karyawan sering menukar jadwal atau izin libur kerja secara mendadak, sehingga tidak ada karyawan pengganti dan akibatnya terjadi kekurangan karyawan.

Kemudian masalah komunikasi yang kurang baik sering saja terjadi, diantaranya. Komunikasi organisasi belum sesuai harapan seperti kurang kepercayaan antara sesama rekan kerja, adanya karyawan yang tidak mau berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, dan kurangnya toleransi antar karyawan tentang penggunaan mesin produksi sehingga kualitas dan kuantitas produk tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diketahui tentang strategi yang tepat dalam peningkatan produktivitas kerja CV. Bolu Ketan Mendut. Oleh karena itu peneliti akan mengambil judul “Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui *Teamwork* dan *Organisation*

Communication CV. Bolu Ketan Mendut” dengan tujuan 1) untuk mengetahui faktor-faktor penghambat *teamwork* dan *organisation communication* yang di hadapi CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo untuk meningkatkan produktivitas kerja 2) Untuk mendeskripsikan penerapan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui *teamwork* dan *organisation communication* CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo dengan menggunakan analisis PDCA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan atau menjelaskan fenomena yang ada, baik yang alami maupun yang ergonomis, dari sudut pandang narasumber Penentuan narasumber untuk penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap paling tahu dan mengerti apa yang dibutuhkan peneliti, kemudian peneliti mencari data dengan sumber data yang tepat yaitu manajer HRD (*Human Resources Development*), *supervisor* produksi, dan karyawan produksi. Analisis data dilakukan terhadap keseluruhan data yang diperoleh dari sumber data melalui proses pengumpulan data yang terdiri dari

observasi, wawancara dan dokumentasi. Dengan tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN

Penerapan *Teamwork* dan *Organisation Communcation* di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo

a. Dalam penerapan menjalin kerjasama tim dengan sesama rekan kerja tim

Berdasarkan wawancara dengan Bu Inun bagian supervisor produksi, beliau menjelaskan bahwa karyawan saling membantu kesulitan rekan kerja masing-masing disaat rekan kerja sedang repot saat bekerja kita bisa saling membantu jadi semua karyawan itu harus saling berkomunikasi dan harus kerjasama, bersikap profesional saat bekerja, dan harus terbuka kalau memiliki masalah atau menghadapi konflik apapun harus terbuka dengan sesama karyawan untuk masalah kerja, bukan masalah pribadi.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bu Eka bagian karyawan produksi menjelaskan bahwa rekan kerja tim saat sedang mengalami kesulitan kita bantu, etika kerja dan bersikap yang tepat saat berinteraksi dengan tim, memahami

dengan baik pembagian tugas dan tanggung jawab serta bisa berkontribusi secara maksimal didalam tim, berdiskusi dengan tim mengenai kekurangan, dan kesalahan yang telah dilakukan kepada rekan kerja tim, bersikap dewasa dan profesional dalam menghadapi konflik di lingkungan kerja.

b. Dalam penerapan komunikasi organisasi di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo.

Dalam melaksanakan aktivitas kerja harus saling berkomunikasi dan toleransi dengan baik dalam melaksanakan tugas tim. Berdasarkan wawancara dengan Bu Ais bagian karyawan produksi, beliau menerapkan komunikasi organisasi yang baik dengan menyampaikan informasi secara jelas, membiasakan cara berbicara yang baik di tempat kerja, menghargai perbedaan budaya, memberikan respon atau pun tanggapan terhadap apa yang telah disampaikan sesama rekan kerja, bersifat terbuka juga saat menerima kritikan oleh rekan kerja yang lain. untuk membangun ini keakraban dan kecanggungan saat berbicara, memberikan senyuman di awal percakapan.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bu Aida bagian karyawan produksi menjelaskan bahwa cara

komunikasinya kita harus baik setiap orang itu kepribadiannya orang berbeda-beda, menyelipkan humor saat berkomunikasi untuk membangun keakraban dan kecanggungan saat berbicara, harus terbuka juga kalau masalah pekerjaan balik lagi jangan diam-diam saja, harus bisa menerima kritik dan saran.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Produksi Tidak Sesuai Target Yang Telah Ditetapkan CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo

Perusahaan mengharapkan agar karyawan berkontribusi penuh pada perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan, maka perusahaan memiliki ketentuan target hasil kerja karyawan dengan target 3.500 pcs/bulan. diketahui hasil produksi pada bulan Mei dengan total 3.771 pcs/bulan, kemudian pada bulan Juni hasil produksi dengan total 1.467 pcs/bulan. Pada bulan Juli hasil produksi dengan total 4.243 pcs/bulan, kemudian pada bulan Agustus hasil produksi dengan total 2.417 pcs/bulan. Pada bulan September hasil produksi dengan total 3.141 pcs/bulan, kemudian

pada bulan Oktober hasil produksi dengan total 4.954 pcs/bulan.

Berdasarkan laporan hasil produksi 6 bulan terakhir CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo, diketahui terdapat kenaikan dan penurunan pada hasil pencapaian produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Tentu terdapat faktor-faktor yang menyebabkan hasil produksi tidak sesuai target. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Ais bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa terkadang adanya kekurangan atau keterlambatan membeli bahan baku karena kelalaian karyawan belum mengecek gudang bahan baku. kelalainnya karena kurangnya inisiatif setiap karyawan karena sedang kerepotan pada saat proses produksi belum selesai. Hal itu terjadi karena kerepotan dalam pembagian tugas masing-masing karyawan itu. dikarenakan tidak adanya karyawan pengganti untuk melaksanakan tugas karyawan sedang berhalangan hadir atau tidak masuk.

Kemudian faktor yang lain dari hasil wawancara dengan Bu Eka bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa stok produk jadi yang ada di gudang di batasi untuk meminimalisir batas expired produk karena penjualan

tidak bisa dikondisikan karena pihak marketing kurang optimal dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan sesama karyawan tidak bertukar ide-ide dalam strategi marketing dikarenakan mereka tidak memiliki solidaritas dengan sesama rekan kerja.

Faktor selanjutnya dari hasil wawancara dengan Bu Dini bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa faktornya itu seperti mesin produksi yang sedang digunakan itu bermasalah sebab kelalaian karyawan dalam mengoperasikan mesin produksi karena kadang karyawan baru tidak tau masalah yang kemungkinan terjadi pada mesin produksi. Hal ini dikarenakan karyawan lama tidak memberi tahu masalah yang kemungkinan terjadi pada mesin produksi, karena masih belum saling mengenal sehingga kurangnya simpati dengan sesama rekan kerja, kemudian tidak melakukan toleransi yang baik dengan sesama karyawan.

Faktor-Faktor Penghambat Terjalannya *Teamwork* dan *Organisation Communication* di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo

a. Faktor-faktor yang menghambat terjalannya kerjasama tim

Berdasarkan wawancara dengan Bu Ais bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa menghambat kerjasama tim itu seperti karyawan kurang mau terbuka mengenai kesalahan atau kekurangan yang telah dilakukan kepada sesama rekan kerja tim karena tidak adanya solidaritas antar sesama rekan kerja tim hal ini dikarenakan karyawan pernah merasa kecewa karena percaya dengan rekan kerja yang tidak tepat karena rekan kerja egois dengan memberikan saran yang tidak tepat karena kurangnya kepercayaan antar sesama rekan kerja tim. sehingga peneliti memberikan solusi agar sesama karyawan harus memberi dan menerima saran dan sering berkomunikasi untuk membangun keakraban.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bu Eka bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas karena ketahuan adanya kesalahan dalam hasil tugas yang dikerjakan sehingga adanya produk jadi yang tidak sesuai kualitas dan kuantitas produk yang sesuai, karena mesin produksi yang digunakan tidak sesuai SOP karena terkadang karyawan baru kurang mengetahui cara penggunaan

mesin produksi karena mereka belum berpengalaman dalam bidangnya. Sehingga peneliti memberikan solusi agar pimpinan memberikan klasifikasi perbedaan pekerjaan antara karyawan baru dengan karyawan lama.

Faktor penghambat kerjasama tim selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Bu Inun bagian Supervisor produksi, beliau menjelaskan bahwa adanya karyawan tidak bersedia di terlibat konflik, karyawan itu kurang saling percaya dengan sesama rekan kerja tim. Sehingga memilih untuk menyimpan pendapat daripada harus berdebat dengan sesama rekan kerja karena karyawan mempertahankan keharmonisan kerja meskipun dalam hatinya tidak sesuai karena menginginkan suasana damai dan rukun, karena karyawan yang takut adanya konflik.

b. Faktor-faktor yang menghambat terjalannya komunikasi organisasi

Berdasarkan wawancara dengan Bu Aida bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa adanya hubungan konflik dengan sesama rekan kerja tim, namanya manusia ada kesalahpahaman antar rekan kerja karena salah menafsirkan pesan yang diterima, seharusnya

ditanyakan kembali maksud tujuan pesannya karena mungkin sedang mengalami stress dan emosi yang tidak terkendali karena karyawan tidak mau terbuka dengan konflik yang terjadi. Sehingga peneliti memberikan solusi agar sesama rekan kerja harus saling memberikan simpati agar mau terbuka dengan konflik yang terjadi.

Kemudian faktor-faktor yang menghambat terjalannya komunikasi organisasi berdasarkan wawancara dengan Bu Eka bagian karyawan produksi, beliau menjelaskan bahwa adanya karyawan yang kesulitan memahami pesan komunikasi karena karyawan tidak faham dengan maksud pesan yang diterima hal ini dikarenakan karyawan tidak fokus dalam bekerja sebab mungkin adanya ketidakseimbangan antara otak dan fisik dalam berfikir dikarenakan karyawan kurang percaya diri dengan tugas yang diberikan, karena kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui *Teamwork* dan *Organisation Communication* di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo

a. Upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui kerjasama Tim

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso, beliau menjelaskan bahwa kita mengupayakan peningkatan dengan cara menentukan tujuan perusahaan bersama dengan melakukan tugas sesuai *job desk* masing-masing karyawan, mengenali karakter karyawan untuk memudahkan pekerjaan dalam hal berkomunikasi, melakukan komunikasi dua arah agar karyawan lebih nyaman dan tidak ragu untuk mengungkapkan pendapat, menentukan aturan tim yang lebih fleksibel tetapi dapat di patuhi oleh semua karyawan, mengadakan evaluasi kerja satu minggu sekali dengan memberikan tempat untuk karyawan dapat berpendapat dan memberikan saran.

b. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui komunikasi organisasi

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso, beliau menjelaskan bahwa dengan melakukan dorongan agar karyawan dapat menyalurkan ide, pendapat, dan mendiskusikan masalah untuk kemajuan perusahaan, memberikan tanggapan yang baik atas ide dan saran yang diberikan karyawan, memberikan teladan agar menggunakan bahasa tubuh dengan benar dan penyampain pesan komuniaksi yang jelas agar meminimalisir

adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi.

Penerapan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui *teamwork* dan *organisation communication* di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo dengan menggunakan analisis PDCA.

Dalam penerapan strategi PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui kerjasama tim dan komunikasi organisasi berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso, beliau menjelaskan bahwa :

a. Plan

Plan yaitu perencanaan yang dilakukan untuk mengidentifikasi sebab akibat dari akar permasalahan kemudian mencari solusi atau ide-ide untuk memecahkan masalah dengan menggunakan analisis 5 *why*. Dari hasil analisis 5 *why* tentang faktor yang menghambat kerjasama tim, menjelaskan bahwa akar permasalahannya yaitu kurangnya kepercayaan antar sesama rekan kerja tim, karyawan baru belum berpengalaman dalam bidangnya, dan adanya ketakutan karyawan terhadap konflik. Kemudian dari hasil analisis 5 *why* faktor yang menghambat komunikasi organisasi, menjelaskan bahwa akar

permasalahannya yaitu karyawan tidak mau terbuka dengan konflik yang terjadi dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

b. Do

Do yaitu melaksanakan rencana yang telah disusun sebelumnya dan memantau proses pelaksanaan dalam skala kecil (proyek uji coba). Mengacu pada penerapan dan pelaksanaan aktivitas yang direncanakan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso tentang kerjasama tim, beliau menjelaskan bahwa hubungannya dengan pendelegasian masalah tugas karyawan harus sesuai *job desk* yang diberikan karyawan harus dan mau melaksanakan tugasnya sesuai *job desk* nya masing-masing. adanya pemecahan bagian sesuai kecocokan karyawan, karena tim kan harus saling support dan bisa saling bersinergi. Jadi mencari yang satu *visi* dan satu *misi*. kalau ada salah satu karyawan tidak masuk karena sakit. Kita mengukur kemampuan karyawan dalam target produksi. Kalau memang tidak ada karyawan pengganti, maka kita menggunakan pendekatan persuasif artinya kita tidak memaksakan target dengan menyesuaikan kemampuan karyawan. Karena kita juga mengutamakan suasana lingkungan kerja

yang nyaman.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso tentang seharusnya karyawan baru itu di dampingi, di arahkan barangkali kalau memang terjadi kesalahan bisa jadi karena mungkin terlupa. Jadi sebetulnya kita ada masa training. Jadi pekerjaan karyawan baru itu yang mudah-mudah saja yang tidak pakai mikir misalnya moles atau mendinginkan. Yang paling susah itu mesin *sealling* dan *labelling* itu yang tidak bisa pekerjaan ini diberikan ke karyawan baru karena ada pengaturan cara penggunaannya sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur). kita hubungannya sama kualitas produk, hasil yang diharapkan itu harus sesuai standar. Kalau terjadi seperti itu akhirnya saling lempar tanggung jawab, sehingga tidak ada kedewasaan untuk mengakui kesalahan dan tidak bertanggung jawab. Maka kita mengkomunikasikannya secara internal, saya lebih mengenal karyawan baru itu siapa dan kenapa. Karena disini mengutamakan suasana lingkungan kerja dengan sistem kekeluargaan bukan penghakiman. Sehingga kalau ada masalah kita panggil kita ajak komunikasi. Cuma terkadang di kondisi sekarang bisa kita sampaikan *by whatsapp* atau waktu kumpul bareng.

c. Check

Check yaitu melakukan evaluasi terhadap sasaran dan proses serta melaporkan apa saja hasilnya. Kita mengecek kembali apa yang sudah kita kerjakan, sudahkah sesuai dengan standar yang ada atau masih ada kekurangan. Dalam pengecekan ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso, beliau menjelaskan bahwa penilaian produktivitas kerja karyawan melihat dari target hasil produksi yang telah tercapai dan bagaimana karyawan membuat produk yang baik. Ukuran kuantitas dan kualitas hasil produksi tersebut menjadi acuan perbandingan hasil rata-rata target dengan hasil capaian selama satu bulan, sehingga dapat kita simpulkan untuk perencanaan bulan selanjutnya. Kalau evaluasi itu kan mingguan, tanpa sepengetahuan karyawan, saya tetap lakukan *controlling*. Nah ini adalah cara penilaian saya dalam pekerjaan untuk secara tim. Sistem *controlling* nya dari saya dengan mengandalkan form-form dalam proses produksi untuk mengontrol ini semua yang harus ada laporannya setiap hari. Laporannya itu yang saya

check setiap harinya untuk mengontrol pencapaian hasil target produksi.

Berdasarkan laporan hasil produksi 6 bulan terakhir dengan target 3.500 pcs/bulan CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo, diketahui terdapat kenaikan dan penurunan pada hasil produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Pada bulan Mei mengalami kenaikan hasil produksi dengan total 3.771 pcs/bulan, kemudian pada bulan Juni mengalami penurunan hasil produksi dengan total 1.467 pcs/bulan. Pada bulan Juli mengalami kenaikan hasil produksi dengan total 4.243 pcs/bulan, kemudian pada bulan Agustus mengalami penurunan hasil produksi dengan total 2.417 pcs/bulan. Pada bulan September mengalami kenaikan hasil produksi dengan total 3.141 pcs/bulan, kemudian pada bulan Oktober mengalami kenaikan hasil produksi dengan total 4.954 pcs/bulan. hal ini menunjukkan bahwa penerapan *plan* dan *do* sudah berjalan dengan baik karena pada bulan oktober hasil produksi meningkat dengan pesat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi *plan* dan *do* mengenai produktivitas kerja karyawan melalui kerjasama tim dan komunikasi organisasi mengalami peningkatan.

d. Action

Action artinya melakukan evaluasi total terhadap hasil sasaran dan proses dan menindaklanjuti dengan perbaikan-perbaikan. Jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih ada yang kurang atau belum sempurna, segera melakukan action untuk memperbaikinya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arso, beliau menjelaskan bahwa tindak lanjut dengan membuat pembagian tugas karyawan menjadi lebih terperinci dan memberikan aturan punishment bagi karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Lalu komunikasi kita buat agar karyawan lebih mau bertoleransi dengan sesama rekan tanpa adanya perbedaan, memberikan saran penyelesaian pada masalah yang terjadi pada karyawan. Kita buat peraturan baru dalam perusahaan untuk meminimalisir agar tidak adanya karyawan izin berhalangan masuk kerja secara mendadak, lalu menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dengan menambah fasilitas yang diinginkan karyawan sesuai kebutuhan kerja dan lebih terbuka lagi dengan karyawan tanpa ada batasan yang tebal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penerapan kerjasama tim di CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo dengan melakukan peran seperti saling membantu rekan kerja, sikap professional saat bekerja, bertanggung jawab sesuai *job desk* masing-masing, saling terbuka, dan kedewasaan dalam menghadapi konflik. Kemudian pada penerapan komunikasi organisasi yaitu dengan melakukan peran seperti cara penyampaian pesan komunikasi yang baik dan jelas, menghargai perbedaan, bersifat terbuka, memberikan tanggapan yang positif untuk membangun keakraban dan kecanggungan saat berbicara, menerima kritik dan saran.
2. Faktor yang mempengaruhi hasil produksi tidak sesuai target yang telah ditetapkan CV. Bolu Ketan Mendut Sidoarjo ditemukan beberapa akar permasalahan seperti tidak adanya karyawan pengganti untuk melaksanakan tugas karyawan yang sedang berhalangan hadir atau tidak masuk, tidak adanya solidaritas dengan sesama rekan kerja, dan tidak

melakukan toleransi yang baik dengan sesama karyawan tentang penggunaan mesin sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).

3. Faktor penghambat kerjasama tim untuk meningkatkan produktivitas kerja ditemukan beberapa akar permasalahan seperti kurangnya kepercayaan antar sesama rekan kerja tim, karyawan baru yang belum berpengalaman dalam bidangnya, dan ketakutan karyawan terhadap konflik. kemudian pada komunikasi organisasi yaitu karyawan tidak mau terbuka dengan konflik yang terjadi dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui kerjasama tim yaitu melakukan penentuan tujuan perusahaan, menciptakan komunikasi yang lebih *intens* dengan karyawan, memahami karakter karyawan, membuat aturan yang fleksibel tetapi dapat di patuhi, dan mengadakan evaluasi kerja tiap minggu. Kemudian pada komunikasi organisasi yaitu dengan memberikan kebebasan agar karyawan dapat berpartisipasi dengan memberikan ide dan pendapat, memberikan umpan balik atas ide dan

pendapat karyawan, menggunakan bahasa tubuh dan penyampaian pesan komunikasi yang jelas.

5. Penerapan strategi peningkatan produktivitas kerja melalui teamwork dan organization communication dengan menggunakan analisis PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) Berdasarkan laporan hasil produksi 6 bulan terakhir dari bulan Mei-Oktober 2021 terdapat peningkatan hasil produksi pada bulan Oktober dengan peningkatan 41% lebih tinggi dari target pencapaian, hal ini menunjukkan bahwa penerapan strategi *plan* dan *do* sudah berjalan dengan baik karena adanya kontribusi dari kerjasama tim dan komunikasi organisasi karyawan yang optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Saran

1. Perusahaan adalah organisasi bisnis yang terdiri dari beberapa orang. Pemimpin sebaiknya tidak membuat perbedaan dalam meningkatkan kualitas bakat mereka. Semua karyawan harus diberikan keadilan dan kesempatan yang sama sesuai

dengan meja kerjanya.

2. Pemimpin terus menyelidiki faktor sosial dan melacak budaya organisasi sehingga karyawan merasa nyaman, bahagia, dan produktif di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, Hayyu. 2021. PDCA : Pengertian, Manfaat, dan Waktu Implementasi Yang Tepat. <https://www.woonomic.com>. Diakses pada 20 November 2021 15.25
- Asnawi, Muhammad. 2016. Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta* Edisi : 49. ISSN : 1829 – 7463
- Benrazavi, S., Silong, A.D. 2013. Employee's Job and Influence on Willingness to work in team. *Journal of Management Policy and Practice*. Vol.14. No. 1. Hal : 127-140.
- Caesaron, D., Simatupang, S. Y. 2015. Implementasi Pendekatan DMAIC Untuk Perbaikan Proses Produksi Pipa PVS (Studi Kasus PT. Rusli Vinilon). *Jurnal Metris*. Hal : 91-96.
- Dewi, A. P. (2014). Analisis Pengendalian Kualitas dengan Pendekatan P.D.C.A. (Plan-Do-Check-Act) Berdasarkan Standar Minimal Pelayanan Rumah Sakit Pada RSUD Dr. Adhyatma Semarang (Studi Kasus pada Instalasi Radiologi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No. 1. Hal : 216–227.
- Ephraim A. Okoro. Melvin C. Washington. 2012. Workforce Diversity And Organizational Communication : Analysis Of Human Capital Performance And Productivity. *Journal of Diversity Management – Spring*. Vol. 7. No. 1. Hal : 27-62.
- Eriza, Nur Zahra. 2013. Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja (Studi Korelasi Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja karyawan Kontrak Radio PTPN Surakarta. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Handayani Desi. 2019. Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lawasi, Eva Silvani. Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap peningkatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5. No. 1. Hal : 47-55.
- Lestari, Rika. 2019. Analisis Manajemen Pengendalian Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo.

- Mahmud. 2019. Analisis Pengendalian Kualitas Dengan Menggunakan Metode PDCA (Plan-Do-Check-Action) Pada Produk Front Fender IPA di PT. XYZ. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta. Hal : 228.
- Masda, Aulia Bintang. 2020. Hubungan Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Pertanian di Kota Tegal. Tegal : Universitas Pancasakti Tegal.
- Ningsih. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan). Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nurhayati, Emmy. 2018. Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Mencapai Target Produktivitas dan Efisiensi perusahaan. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- P. Hendra, Rahmadi. Novirani, Dwi. L, Permata Gita. 2016. Perbaikan Kualitas Sistem Sumber Daya Manusia di Perusahaan Pengelola Pasar Jakarta Dengan Prinsip Kaizen Menggunakan Form Kaizen dan Service Quality. Jurnal Online Instirur Teknologi Nasional. Reka Integra ISSN : 2338-5081. Vol. 4. No. 1. Hal : 322-333.
- Permana, Sidik. Retno Purwani Setyaningrum. 2018. Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Kerjasama Tim pada Bidang Pertanahan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bekasi.
- Prabawa, I Made Adi. I Wayan Gede Supartha. 2018. Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7. No. 1. Hal : 497- 524.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-23 Bandung : CV. Alfabeta.
- Tohidi, Hamid. 2011. Teamwork Productivity And Effectiveness In An Organization Base On Rewards, Leadership, Training, Goals, Wage, Size, Motivation, Measurement And Information Technology. Procedia Computer Science 3. Hal : 1137-1146.
- Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari (2020). “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi. Vol.9 No. 1. Hal. 17-34.
- Wahjoedi, T. 2021. Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi yang Unggul. Jakad Media Publishing.
- Zuhrinal M. Nawawi. 2015. Pengantar Bisnis. Medan: Perdana Publishing. Hal. 78