Jurnal Transformasi Bisnis Digital
Volume. 2 No. 1 Januari 2025
e-ISSN: 3046-8825; p-ISSN: 3046-8825, Hal. 51-59
DOI: https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.248
Available Online at : https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUTRABIDI

Strategi Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada *Franchise* Mixue di Lubuk Begalung

Hamdani[1*], Nadia Putri Yasma[2], Deri Farma[3], Arib Aufa[4], Vivi Nila Sari[5]
[1-5] Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145
Korespondensi penulis: hamdani2268@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out how the training provided by Mixue to its employees is to increase the productivity of its employees' performance through questions and answers to obtain the necessary information. This research uses a qualitative, descriptive approach in the form of in-depth interviews with Mixue employees in Lubuk Begalung. The strategy to increase employee performance productivity is an effort made by the company to improve employee performance so that it can be used for the good and progress of the company. In order to achieve the desired targets, companies must develop appropriate strategies. It involves management-oriented human resource planning through a specific set of actions. Productivity refers to an employee's ability to complete tasks according to standards in terms of completeness, cost, and speed, which reflects the utilization of human resources in an efficient and effective manner in the company. Efforts that have been made by Mixue to increase employee performance productivity are by providing skills in the form of introducing SOPs, (1) Carrying out training, (2) Appraising employee performance, (3) Career path (career development), and (4) Conduct regular performance evaluations*

Keywords: *Strategy, Increased Productivity, Employe Perfomence*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan oleh Mixue kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya melalui tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang sifatnya deksriptif berupa wawancara mendalam kepada karyawan Mixue di Lubuk Begalung. Strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan. Agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan, perusahaan harus mengembangkan strategi yang sesuai. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia yang berorientasi pada manajemen melalui serangkaian tindakan tertentu. Produktivitas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar dalam hal kelengkapan, biaya, dan kecepatan, yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif di perusahaan. Upaya yang selama ini dilakukan oleh Mixue dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ialah dengan memberikan keterampilan berupa pengenalan SOP, (1) Melaksanakan pelatihan (training), (2) Penilaian kinerja karyawan, (3) Jenjang karir (pengembangan karir), dan (4) Melakukan evaluasi kinerja secara berkala.

Kata Kunci: Strategi, Peningkatan Produktivitas, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan faktor kesempatan berprestasi.

Received: November 16,2024; Revised: December 24,2024; Accepted: January 12, 2025; Published: January 31, 2025

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. (Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, & Desi Handayani. 2020).

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal (Tampubolon, 2016:1).

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan awal hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan (Wiliandari, 2014) .

Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkahlaku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.Salah satu bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Mixue cabang Lubuk Begalung yaitu melakukan pelatihan ini dilakukan selama satu minggu lamanya kata karyawan yang melakukan pelatihan ini, penulis waktu itu melakukan riset penelitian .Setelah itu toko Mixue cabang Lubuk Begalung melakukan pelatihan langsung di toko di cabang-cabang yang ada di Lubuk Begalung dan tidak lagi ke luar kota lebih tepatnya di Padang ini juga melalui system pelatihan training yang diterapkan kepada karyawan..

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi adalah seni bagi individu ataupun kelompok untuk memanfaatkan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna untuk mencapai target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah diharapkan.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya.Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan

hubungan antara modal,tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swasta, 2002:281).

Strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan. Dalam pembuatan strategi peningkatan produktivitas kinerja memerlukan karyawan yang cukup handal dalam kinerjanya. Untuk memperoleh karyawan yang handal diperlukan pelatihan atau pendidikan yang mendukung keterampilan dan motivasi kinerja karyawan.Karena pelatihan dan pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas supaya tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang ini agar dapat bersaing dengan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang sifatnya deksriptif berupa wawancara mendalam kepada karyawan Mixue. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang diberikan oleh Mixue kepada karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya melalui tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan diberikan kepada karyawan Mixue pada saat wawancara sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pada saat wawancara mengenai strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan Mixue di Lubuk Begalung. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawncara serta pengamatan langsung di lapangan dan sumber data sekunder diperoleh dari hasil studi perpustakaan.

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula, yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Metode kualitatif merujuk pada pendekatan penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif, non-numerik, dan kontekstual.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mixue merupakan gerai es krim dan minuman boba berasal dari china yang didirikan oleh Zhang Hongchao pada tahun 1997. Mixue memasuki pasar Indonesia pada tahun 2020 melalui PT.Zhisheng Pasific Trading, mixue didirikan dengan lokasi pertamanya di Mall Cihampelas Walk yang selanjutya berkembang sampai saat ini ke seluruh Indonesia, salah

satunya yaitu di Lubuk Begalung, Padang. Merek ini mewakili kombinasi sempurna antara kreativitas kuliner, inovasi rasa, dan kepuasan pelanggan yang tiada tanding. Dengan berbagai variasi es serut, es krim, smoothie, dan teh susu mutiara, Mixue telah menciptakan pengalaman yang memanjakan indera bagi semua yang mengunjungi gerainya.

Upaya yang selama ini dilakukan oleh Mixue dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ialah dengan memberikan keterampilan berupa pengenalan SOP, melaksanakan pelatihan (training), penilaian kinerja karyawan, jenjang karir (pengembangan karir), dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala..

1. Pengenalan SOP

Menurut Sailendra (2015), Standar Operasional Prosedur merupakan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Pangenalan sop dan peraturan perusahaan merupakan awal dari strategi yang manajemen perusahaan lakukan pada karyawan sejak pertama karyawan memasuki masa pertama bekerja dengan tujuan mengenalkan budaya kerja di perusahaan, menumbuhkan rasa tanggung jawab disiplin kerja sejak dini, dan menekankan pada karyawan untuk mematuh peraturan yang berlaku agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan mematuhi peraturan.

2. Pelatihan (*training*)

Training atau pelatihan adalah proses pendidikan yang direncanakan dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap individu atau kelompok dalam konteks tertentu, seperti pekerjaan atau karir. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan performa karyawan, baik dalam hal efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, maupun pengembangan pribadi.

Mixue memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan pendekatan yang komprehensif dan terfokus pada pengembangan keterampilan serta peningkatan produktivitas. Beberapa jenis pelatihan yang biasanya diberikan oleh Mixue termasuk:

a) Pelatihan Keterampilan Teknis

Misalnya, pengembangan keterampilan dalam penggunaan perangkat lunak tertentu, teknik penjualan, atau keahlian teknis terkait pekerjaan masing-masing.

b) Pelatihan Kepemimpinan

Bagi karyawan yang menunjukkan potensi kepemimpinan, Mixue mungkin menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan manajerial mereka.

c) Pelatihan Pemecahan Masalah

Karyawan diajarkan cara mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari.

d) Pelatihan Kepatuhan dan Etika Kerja

Menyampaikan pengetahuan tentang kebijakan perusahaan, etika kerja, dan kepatuhan hukum untuk memastikan karyawan memahami dan mengikuti standar perusahaan.

e) Pelatihan Pengembangan Pribadi

Termasuk pengelolaan waktu, keterampilan presentasi, atau manajemen stres untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan.

f) Pelatihan Keterampilan Interpersonal

Fokus pada pengembangan kemampuan komunikasi efektif, kolaborasi tim, dan negosiasi yang baik. Pelatihan ini tidak hanya membantu karyawan untuk menjadi lebih terampil dalam pekerjaan mereka tetapi juga meningkatkan motivasi dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Soeprihanto penilaian kerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. analisis pekerjaan, standar kinerja, tujuan penilaian, dan manfaat dari penilaian tersebut. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.Penilaian ini adalah aktivitas bagi para manajer seperti penilaian loyalitas, kejujuran, dan hasil kerja tiap karyawan.

4. Jenjang Karir (pengembangan karir)

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Dalam proses pengembangan karir, terdapat tiga pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan. individu dimaksudkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab dalam pengembangan dirinya untuk mencapai pisisi tertentu. Dari segi manager, berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya.Sedangkan dari segi perusahan, perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan dan Jenjang karir yang diterapkan harus sangatlah jelas.

5. Melakukan Evaluasi Kerja Secara Berkala

Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan, perusahaan bisa melihat mana yang harus diperbaiki, ditingkatkan, dan diapresiasi. Secara tidak langsung, evaluasi ini akan berdampak pada peningkatan minat dan produktivitas kerja, yang akhirnya juga akan berdampak positif bagi perkembangan bisnis. Manajemen perusahaan selalu melakukan evaluasi kineria terhadap karyawan yakni setiap satu bulan sekali di lakukan meeting untuk mengevaluasi kinerja karyawan, target pencapaian serta dengan melihat kondisi dan usaha di lapangan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Pengetahuan

Salah satu hal yang membantu produktivitas kerja adalah pengetahuan. Ada dua cara untuk mendapatkan pengetahuan. Pertama dari pengetahuan formal dan kedua dari pengetahuan non-formal.Dari pengetahuan, seseorang akan memperoleh keterampilan seperti daya pikir dan daya juang, untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

b) Keterampilan

Jika ingin turun ke dunia kerja, ada hal lain yang menjadi bekal seseorang selain pengetahuan yaitu keterampilan. Untuk mendapatkan keterampilan, bisa belajar otodidak atau mengikuti kursus tertentu. Perusahaan lebih menyukai orang-orang yang memiliki keterampilan daripada yang sama sekali tidak punya. Sebab, akan membuat aktivitas kerja menjadi lebih lancar.

c) Kemampuan

Kemampuan mencakup dua hal yaitu pengetahuan dan keterampilan. Untuk melihat karyawan apakah memiliki kemampuan atau tidak, sebenarnya dapat dilihat ketika mendapatkan masalah. Apa saja hal-hal yang akan dilakukannya untuk memecahkan masalah. Selain itu, juga bisa dilihat ketika mereka akan mengambil keputusan. Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik, akan mudah untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan

d) Sikap

Jika karyawan ingin bertahan lama di perusahaan, perlu menunjukkan sikap yang baik. Maksudnya, sesuai syarat dan ketentuan yang telah tercantum di perusahaan. Sikap baik dapat ditunjukkan dengan masuk kantor tepat waktu, disiplin, dan tidak pernah telat. Tentu saja ini menjadi ciri karyawan yang baik.

e) Perilaku

Untuk mengetahui perilaku karyawan baik biasanya berbanding lurus dengan sikap. Jika sikapnya disiplin, patuh dengan aturan yang berlaku, perilaku karyawan pun biasanya baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dalam penelitian ini khususnya mengenai Strategi Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan pada Franchise Mixue di Lubuk Begalung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka sebagai langkah terakhir yang penulis kerjakan dalam penulisan artikel ini adalah menarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan produktivitas kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan. Agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan, perusahaan harus mengembangkan strategi yang sesuai. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia yang berorientasi pada manajemen melalui serangkaian tindakan tertentu. Produktivitas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar dalam hal kelengkapan, biaya, dan kecepatan, yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif di perusahaan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang pantas terucap selain rasa syukur kehadirat Allah SWT, Berkat limpahan dan rahmat-Nya penyusun mampu menyelesaikan artikel yang berjudul "Strategi Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Para *Franchise* Mixue di Lubuk Begalung" dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan Karya Ilmiah ini banyak mengalami kendala. Namun berkat berkah dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Pada kesempatan yang berbahagia ini, tak lupa penulis menghaturkan terima kasih. kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, nasehat dan pemikiran dalam penulisan ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Vivi Nila Sari, SE,MM selaku dosen pengampu matakuliah Perilaku Organisasi
2. Manager Mixue Lubuk Begalung telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan wawancara
3. Karyawan Mixue yang memberikan jawaban setiap pertanyaan yang kami berikan dengan senang hati

Akhirnya penulis berharap semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan artikel ini mendapatkan limpahan rahmat dan berkah yang hakiki dari Allah SWT. Semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Rabbal 'alamin.

DAFTAR REFERENSI

Anggalia, W. (2013). Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung. Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi, 5(2), 173-183.

Anhar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ashary, L. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di Kabupaten Jember. Growth, 17(2), 32-51.

Bahtiar, J., dkk. (2018). Pengaruh insentif, kepuasan kerja daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.

Caesya, Ikhwan, & Suyud. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia Islami dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. Diakses dari https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/view/650 pada 20 Juni 2024.

Cherisnanda, D. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Faka, K. (2021). Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanesha Arthamas Bandar Lampung. Diakses dari http://repo.darmajaya.ac.id/7241/1/SKRIPSI%20MKHOIRULFAKA%201712110410%201%20%20M%20Khoirul%20Faka.pdf pada 20 Juni 2024.

Goal. (2014). Analisis produktivitas kerja karyawan outsourcing. Jurnal.

Hanaysha. (2016). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.

Handaru, A. W. (2019). Produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 10(2), 386-404.

Istiatin, & Ida Aryati, P. W. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surakarta: Arial Black Printing Graphic Design.

Mangkunegara. (2000). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama.

Megarani, S. (2016). Strategi peningkatan kinerja karyawan. Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Revisi Pertama. Surabaya: Erlangga.

Mukhlison, I. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.

Nurhayati, E. (2018). Strategi peningkatan produktivitas untuk mencapai target produktivitas dan efisiensi perusahaan. Jurnal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Nurhayati, E. (2018). Strategi peningkatan produktivitas untuk mencapai target produktivitas dan efisiensi perusahaan. Industrial Engineering Journal of the University of Sarjanawiyata Tamansiswa, 2(1).

Puji, & Maria. (2019). Strategi peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan di CV Multi Baja Medan. Diakses dari https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/1241/0 pada 20 Juni 2024.

Sedarmayanti. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai. Jurnal Universitas Negeri Padang.

Steffani, M. (2012). Strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Skripsi, Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Yasser, M. A. (2014). Peningkatan produktivitas kerja dengan model kepemimpinan profetik. JIP (Jurnal Intervensi Psikologi, 6(2), 213-224.