

## **PENGARUH SISTEM BONUS PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIFITAS PADA INDUSTRI UMKM SEPATU “X”**

**Sarbini**

**Abstrak:** Produktifitas pada umkm sepatu diperlukan peningkatannya karena permintaan pesanan melebihi kapasitas produksi. Kendalanya pada produksi sepatu memakai sistem upah Borongan atau pekerja dibayar berdasar jumlah produksi masing masing pekerja. pengaruh sistem bonus produksi. Produktifitas adalah proses suatu organisasi, individu, atau sistem dalam menghasilkan hasil atau output tertentu berdasarkan jumlah sumber daya yang digunakan. Salah satu cara untuk memotivasi pekerja borongan dengan memberi motivasi berupa sistem bonus produksi agar produktifitas meningkat. Hasil penelitian menunjukkan Produktivitas karyawan mengalami peningkatan dari rata-rata produksi sebelum diberlakukan system bonus sebesar 16,6%, namun ada perbedaan antarapeningkatan produksi pekrja yang sudah terampil dengan pekerja yang belum terampil.

**Kata kunci:** UMKM Sepatu, Motivasi, Produktifitas

Motivasi pekerja data dibangun secara umum dibangun dari 2 methode yaitu motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsic adalah motivasi yang muncul dari diri pribadi pekerja. Motivasi intrinsic dapat pula dirangsang dengan methode pelatihan motivasi, pelatihan mental ataupun cerita keberhasilan seseorang atau tokoh yang mampu merangsang seseorang untuk membangkitkan motivasi intrinsiknya untuk mencapai suatu tujuan. Selain motivasi intrinsic ada pula motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dirangsang oleh pihak luar atau perusahaan yang merangsang pekerja untuk mencapai sesuatu yang disediakan oleh perusahaan. Macam macam methode motivasi ekstrinsik yang diciptakan perusahaan untuk mendorong karyawan / pekerja bekerja dengan giat dan mendapatkan imbalan yang dijanjikan. Motivasi ekstrisik bisa berupa jenjang karir, fasilitas jabatan, fasilitas rumah, fasilitas kendaraan, fasilitas kesehatan, fasilitas rekreasi, besaran upah, bonus produksi, bonus penjualan dan lain lainnya. Metode motivasi bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Produktifitas kerja dapat diukur dari hasil produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Hasil yang dihasilkan oleh pekerja merupakan suatu proses upaya pekerja untuk menghasilkan hasil produksi yang dibebankan pada pekerja. Proses bekerja karyawan dipengaruhi banyak hala seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, keamanan, kenyamanan kerja dan kepuasan akan hasil atau upah yang diterima pekerja. (Almigo,N,2004). Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan efisiensi dan efektifitas tertentu, menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas sering diukur dengan membandingkan hasil output dengan input yang digunakan. Sedangkan Pengukuran kinerja adalah proses evaluasi dan analisis hasil kerja untuk menentukan sejauh mana tujuan dan target telah tercapai. Produktifitas / kinerja adalah kemampuan seseorang mencapai hasil produksi secara kwanlitas dan memenuhi kwalitas yang telah ditentukan Pengukuran kinerja operasional adalah tolak ukur penting dalam mengukur efektifitas bisnis, termasuk dalam sektor ritel. Pemantauan kinerja diperlukan untuk memastikan efektifitas strategi bisnis, kepuasan pelanggan, dan

---

Sarbini adalah dosen Teknik Industri Universitas Wisnuwardhana Malang.  
Email: sarbini@wisnuwardhana.ac.id

produktivitas karyawan. Kaplan, Robert S, Anthony A, (1992:54) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: "the activity of measuring the performance of an activity or the entire value chain." Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah aktifitas pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Kinerja adalah hasil upaya kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai beban dan tanggung jawab yang diberikan pada pekerja tersebut ( Mangkunegaran.A.A, 2000).

Pada kasus pada perusahaan umkm "X" memiliki data permintaan penjualan diatas kemampuan produksi. Dalam kondisi seperti ini langkah manajemen industri awal yang dilakukan adalah pemberian rangsangan pada pekerja produksi agar mampu meningkatkan kapasitas produksi. Kapasitas produksi dapat ditingkatkan dengan melakukan over time, menambah pekerja atau menambah mesin atau peralatan. Dari kondisi permodalan, penambahan mesin belum dapat dilakukan. Sedang penambahan pekerja memerlukan proses pelatihan dan waktu untuk mencapai keahlian menghasilkan sepatu dengan kualitas yang telah distandartkan. Pilihan yang dipilih adalah meningkatkan kapasitas produksi dengan menerapkan sistem bonus produksi. Bonus produksi pada karyawan bagian produksi adalah pembayaran upah bonus tambahan yang dilakukan untuk kompensasi kemampuan produktifitas karyawan. Bonus produksi diberikan kepada karyawan produksi sebagai ucapan terima kasih atau penghargaan atas capaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik. (Wagel, 2017) Bonus akan sebagian dari gaji karyawan yang biasanya disisihkan untuk mereka sebagai bonus untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik dengan standart produksi yang dicapai. Sistem bonus memberikan pengaruh positif bagi motivasi karyawan (Toruan.U.M.L, 2024). Besaran bonus diperhitungkan pada produksi yang melewati standart produksi perbulan sebesar 20 % dari keuntungan bersih setiap sepatu sehingga perusahaan tetap menerima keuntungan yang cukup dan pekerja mendapatkan imbalan yang menarik. Rumusan masalah adalah bagaimana sistem bonus dapat mendorong produktifitas pekerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan pengumpulan data dengan melakukan observasi dan pengambilan data primer dengan pencatatan pencapaian produksi setelah sistem bonus diberlakukan. Mengambil data sekunder berupa data produksi pekerja sebelum dilakukan sistem bonus produksi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kapabilitas produksi sepatu sangat tergantung pada keahlian dan ketrampilan perajin sepatu, Proses karyawan dari belajar sampai memiliki ketrampilan memerlukan waktu 2 sampai 3 tahun. Dari pengawamatan pekerja yang keahlian ketrampilan bagus cenderung sering absen atau banyak alasan keperluan sehingga meninggalkan sebelum waktunya. Sedang karyawan yang belum terampil memiliki keterbatasan kapasitas kerjanya. Ada indikasi karyawan yang terampil mendapatkan order sampingan diluar perusahaan dilakukan dirumah atau dirumah pelanggan. Dari diskusi faktor pendapatan diluar lebih tinggi dan mencari cara mengurangi absensi kerja sehingga karyawan yang terampil maupun yang taraf belajar diberi bonus produksi. Setiap pasang yang melebihi standart produksi bulanan masing masing pekerja akan mendapatkan bonus yang cukup bagus

sebesar 15 % dari upah semula.. dipakai standart produksi perbulan dan hitungan premi perbulan memiliki tujuan agar absensi dan jam kehadiran pekerja lebih optimal. Dari metode bonus produksi dapat dilihat perbandingan data sebelum dan sesudah system bonus disampaikan pada karyawan.

**Tabel 1.** Produktivitas Karyawan (Produksi Sepatu Kulit per 5 Bulan Terakhir)

Karyawan	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Range	Total	Rata-rata Produksi (Unit)
A	20	10	15	20	25	15	90	18
B	10	17	20	20	18	10	85	17
C	17	18	10	15	20	10	80	16
D	25	15	20	15	10	15	85	17
E	22	16	18	15	16	7	87	17,5
F	17	15	19	18	24	9	93	18,6
G	23	18	14	20	17	9	92	18,4
H	23	18	14	19	23	9	97	19,4

**Tabel 2.** Produktivitas Karyawan Setelah System Bonus

Karyawan	Januari	Februari	Maret	Total	Rata-rata produksi	Kenaikan Rata-rata Produksi (Unit)
A	18	20	19	57	19	5,5 %
B	15	18	19	52	17,33	1,9 %
C	18	20	20	58	19,33	20%
D	21	23	23	67	22,33	31,3%
E	21	23	22	66	22	25,7 %
F	19	18	20	57	19	2,1 %
G	22	20	20	62	20,66	12,2 %
H	22	24	22	68	22,66	6,4 %

Secara rata rata produksi sebelum sistem bonus sebesar 17,4 pasang sepatu sedang setelah sistem bonus diberlakukan 20,29 pasang sepatu sehingga produktivitas produksi naik sebesar 16,6 % kapasitas produksi. Namun kenaikan rata rata produksi dari 8 pekerja tersebut rata rata sebesar 3,1 % dengan sebaran terendah 1,9 % dan tertinggi 31,3 %. Karyawan C,D dan E adalah karyawan lama dengan kecepatan ketrampilan kerja tinggi memanfaatkan waktu istirahat dan meminimalkan absensi kerja untuk mengejar nilai bonus. Sedang karyawan A,B,F dan H relative baru sehingga masih meningkatkan kecepatan ketrampilan kerja. Wawancara dengan A,B,F dan H tetap termotivasi dengan sistem bonus produksi, Mereka melihat para pekerja yang sudah terampil dapat mencapai bonus yang bagus , sehingga memacu mereka untuk lebih terampil agar dapat menikmati hasil tambahan bonus produksi tersebut.

## KESIMPULAN

Sistem bonus produksi memberikan motivasi pada semua karyawan untuk meningkatkan kapasitas produksinya. Pada karyawan yang dalam proses belajar dan memiliki kecepatan produksi yang masih rendah perlu diberikan pelatihan kerja oleh yang berpengalaman agar lebih cepat terampil agar dapat lebih meningkat dan dapat memiliki keahlian yang terampil.

Sistem bonus memang menambah biaya produksi pada sepatu yang diproduksi diatas rata rata, namun perusahaan diuntungkan dengan tambahan hasil produksi sehingga secara total keuntungan perusahaan meningkat juga solusi ini dapat digolongkan “win win

solution”. Perusahaan perlu melakukan pelatihan pada pekerja yang belum terampil agar produktifitasnya meningkat.

### SARAN

1. Pelatihan Karyawan: Memberikan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produksi.
2. Peningkatan Efisiensi Produksi: Mengoptimalkan waktu produksi untuk mempercepat pemenuhan pesanan custom.
3. Menganalisa alat bantu produksi agar memudahkan proses belajar bagi yang belum terampil dan meningkatkan kapasitas bagi yang sudah terampil.
4. Manajemen Persediaan: Memastikan perencanaan stok bahan baku lebih presisi sesuai proyeksi produksi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almigo,N.(2004) Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja karywan, Jurnal Psyche1 (1) 50-60.
- Aprilia, (2023): Pengertian Pengukuran Kinerja <https://appsensi.com/pengukuran-kinerja/>
- Heizer, J., & Render, B. (2018). *Manajemen Operasi: Manajemen Keunggulan Kompetitif*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahrizal, R., & Setiawan, D. (2020). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dalam Industri Manufaktur Menengah*. Jurnal Manajemen Produksi, 8(3), 55-67.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, I. (2019). *Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM Sepatu Kulit di Indonesia*. Jurnal Bisnis UMKM, 7(1), 45-58.
- Toruan.U.M.L, 2024, *Pengaruh Bonus dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT.Inixindo*”, Universitas Satya Negara Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia*. Diakses dari: <https://www.bps.go.id>