

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PENGOLAHAN PABRIK KELAPA SAWIT  
PADA PT. BINA PITRI JAYA KOTA BARU TAPUNG HILIR  
KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau*



**GRAFFI KLAKTON  
NPM : 147210872**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**PEKANBARU  
2019**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING**

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 147210872  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Format sistematika dan pembahasan masing-masing bab dan sub bab dalam Skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan metoda penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian komprehensif.

Pekanbaru, 14 November 2018

Ketua, Sekretaris,

Dr. Nurman, S.Sos., M.Si. Hendry Andry, S.Sos., M.Si.

Turut Menyetujui :  
 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
 Ketua,

La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 147210872  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Naskah Skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metoda penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 19 Maret 2019

Ketua, Sekretaris,

Dr. Hj. Rosmayani, M.Si. La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Anggota,  
 Hendry Andry, S.Sos., M.Si.

Anggota,  
 Arief Rifai, S.Sos., M.Si.

Mengetahui:  
 Wakil Dekan I

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.

iii

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 03 /UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 20 Februari 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Februari 2019 jam 14.00 - 15.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian komprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 147210872  
 Program Studi : Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Nilai Ujian : Angka : " 66,67 " ; Huruf : " B + "

Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda

Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.	Ketua	1.
2.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.	Anggota	3.
4.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	4.
5.	Arief Rifai H, S.Sos., M.Si.	Anggota	5.
6.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si.	Notulen	6.

Pekanbaru, 21 Februari 2019

An. Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.  
 Wakil Dekan I Bid. Akademik

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
NOMOR :103/UIR-FS/KPTS/2019  
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.  
 2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional  
 2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
 3. SK Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.  
 4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR  
 5. SK Rektor UIR Nomor: 112/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

**Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 14710872  
 Program Studi : Administrasi Publik  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengelolaan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

1. Dr.Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. La Ode Syarfan, SE., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Dr. Nurman, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Hendry Andry, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
5. Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
6. Eko Handrian, S.Sos., M.Si Sebagai Notulen

2. Tim pengujian melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 20 Februari 2019  
 An. Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si  
 Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan
4. Arsip -----sk.penguji

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 147210872  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
 Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar

Naskah Skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metoda penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 19 Maret 2019

Ketua, Sekretaris,

Dr. Hj. Rosmayani, M.Si. La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Wakil Dekan I Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
 Ketua,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si. La Ode Syarfan, SE., M.Si.

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR  
Nomor: 546/UIR-Fs/Kpts/2017 Tentang:  
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI**

**DEKAN FISIPOL UIR**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengarahkan mahasiswa dalam penulisan skripsi perlu difasilitasi oleh Dosen pembimbing;  
 2. Bahwa Dosen pembimbing dimaksud perlu ditetapkan dalam bentuk surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Peraturan Pemerintah Nomor: 60 tahun 1999 tentang Sistem Pendidikan Tinggi;  
 3. SK Mendiknas No.045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;  
 4. SK BAN PT Depdiknas No. 012/BAN-PT/Ak-IX/S1/VII/2005 tentang Akreditasi Prodi Adminitasi Niaga;  
 5. SK Rektor No.141/UIR/Kpts/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR;  
 6. SK Rektor No. 112/UIR/KPTS/2016 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2016-2020.

**Memperhatikan**: Rekomendasi Kajur. dan PD.I tentang usulan Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa;

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Dosen yang identitasnya tertera berikut ini:

I Nama : Dr. Nurman, S.Sos., M. Si  
 NIP/NPK : 860702056  
 Pangkat/Jabatan : IV/a - Lektor Kepala  
 Kedudukan : Pembimbing I

II Nama : Hendry Andry, S.Sos., M.Si  
 NIP/NPK : 910402182  
 Pangkat/Jabatan : III/c - Lektor  
 Kedudukan : Pembimbing II

Pada proses penulisan skripsi mahasiswa yang identitasnya tertera berikut ini:

Nama : Graffi Klakton  
 NPM : 147210872  
 Jurusan/Prodi : Ilmu Administasi / Administrasi Bisnis  
 Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

2. Pembagian dan pelaksanaan tugas Pembimbing I dan Pembimbing II berpedoman kepada SK Dekan No. 001/Fs-UIR/Kpts-PK/2010 tentang Pembagian Tugas Pembimbingan dan Perbaikan UP, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa Fisipol UIR Pekanbaru;
3. Kepada Dosen Pembimbing diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku di UIR;
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kesalahan di dalamnya segera diperbaiki sebagaimana seharusnya.

**Kutipan** : Surat keputusan ini disampaikan kepada Dosen bersangkutan untuk dilaksanakan secara baik dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Pekanbaru,  
 Pada Tanggal : 14 Agustus 2017  
 An. Dekan

Dr. H. Morris Adidi Yogja, M.Si  
 Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan, disampaikan kepada:

1. Yth. Ketua Rektor UIR
2. Yth. Ketua Prodi Adm. Bisnis
3. Yth. Ka. Labor Adm. Bisnis
4. Arsip -----SK Pembimbing

# ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PABRIK KELAPA SAWIT PADA PT. BINA PITRI JAYA KOTA BARU TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, serta untuk mendeskripsikan faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit di perusahaan tersebut. Adapun perumusan masalah penelitian adalah “Bagaimana faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, serta apasaja faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir?” Tipe penelitian ini adalah penelitian survey deskriptif, yang dilaksanakan di PT. Bina Pitri Jaya yang terletak di Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang berjumlah 106 orang. Sedangkan sebagai sampel ditentukan sebanyak 48 orang karyawan, yang merupakan karyawan yang bekerja di bagian pengolahan pabrik kelapa sawit pada perusahaan tersebut. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari indikator faktor lingkungan adalah kategori “Baik” dengan persentase tanggapan responden sebesar 74,8%; (2) Faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari indikator faktor manusia adalah kategori “Baik” dengan persentase tanggapan responden sebesar 68,5%; (3) Faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari indikator faktor proses adalah kategori “Baik” dengan persentase tanggapan responden sebesar 78,6%; dan (4) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir antara lain adalah: kurangnya pemberian motivasi kerja, belum efektifnya pengelolaan lingkungan kerja, dan kurang maksimalnya kemampuan kerja.

Kata Kunci: faktor-faktor produktivitas kerja, karyawan

# ANALYSIS OF WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PROCESSING OF PALM OIL FACTORY IN PT. BINA PITRI JAYA KOTA BARU TAPUNG HILIR KAMPUPATEN KAMPAR

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to describe the employee productivity factors in the processing of the Palm Oil Mill PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, as well as to describe the inhibiting factors in increasing work productivity of employees in the processing section of the Palm Oil Mill at the company. The formulation of the research problem is: "What are the factors of production productivity of employees of the palm oil mill processing division at PT. Pitina Jaya New City Tapung Hilir, as well as any inhibiting factors in increasing work productivity of employees in the processing of Palm Oil Mill at PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir?" This type of research is descriptive survey research, which was conducted at PT. Bina Pitri Jaya, which is located in Kota Baru, Tapung Hilir District, Kampar Regency, Riau Province. The study population was all employees at PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru, Tapung Hilir Subdistrict, Kampar Regency, totaling 106 people. Whereas as a sample determined as many as 48 employees, who are employees who work in the processing of palm oil mills at the company. The types and sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data collection is done by questionnaire, interview, and documentation techniques. The data analysis technique used is descriptive analysis with quantitative and qualitative approaches. The results of this study concluded that: (1) Factors of employee productivity in the processing of palm oil mills PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, in terms of environmental factor indicators is the category "Good" with the percentage of respondents' responses amounting to 74.8%; (2) Employee productivity factors in the processing of palm oil mills PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, in terms of human factor indicators is the category "Good" with the percentage of respondents' responses amounting to 68.5%; (3) Employee productivity factor in the processing of palm oil mill PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, in terms of process factor indicators is the category "Good" with the percentage of respondents' responses amounting to 78.6%; and (4) Inhibiting factors in increasing work productivity of employees in the Palm Oil Mill Processing Section of PT. Bina Pitri Jaya, Kota Baru Tapung Hilir, among others are: lack of providing work motivation, ineffective management of the work environment, and lack of maximum work ability.*

Keywords: work productivity factors, employees

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat untuk penyusunan Skripsi pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, yang berjudul: “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar.”

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama penyusunan Skripsi ini, terutama kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCl., yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Morris Adidi Yogia, M.Si. serta Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak La Ode Syarfan, yang selalu mendukung dan menjadi motivator saya untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Tim Pembimbing yakni Bapak Dr. Nurman, S.Sos. M.Si., selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si., selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktunya, tenaga dan fikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan dengan mendidik dan memberikan segala dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh staf karyawan/i Tata Usaha pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Skripsi ini.
6. Pimpinan beserta staf karyawan/i PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar, yang telah memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang penulis butuhkan sehubungan penelitian ini.
7. Kepada Ayahanda Riffairman dan Ibunda Dona tercinta yang telah memberikan do'a, mendidik, motivasi, dan materi selama penulis menyelesaikan studi pada Universitas Islam Riau.
8. Rekan-rekan seangkatan dan senior Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau serta teman-teman yang membantu memberikan masukan dan saran-sarannya kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca Skripsi ini untuk kesempurnaan penulisannya.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu pengetahuan yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, Amin.

Pekanbaru, 3 April 2019

Penulis,

**Graffi Klakton**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING .....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI .....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
BAB I      PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II     STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Studi Kepustakaan .....	12
B. Kerangka Berfikir .....	52
C. Hipotesis .....	53
D. Konsep Operasional .....	53
E. Operasionalisasi variabel .....	57
F. Teknik Pengukuran .....	58



BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian .....	75
	B. Lokasi Penelitian .....	75
	C. Populasi dan Sampel .....	76
	D. Teknik Penarikan Sampel .....	76
	E. Jenis dan Sumber Data .....	77
	F. Teknik Pengumpulan Data .....	77
	G. Teknik Analisis Data .....	78
	H. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	79
BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	80
	B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	81
	C. Aktivitas Perusahaan .....	87
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas Responden .....	89
	B. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir .....	91
	B.1. Analisis Faktor-faktor Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir .....	91
	B.2. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir .....	119
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan .....	124
	B. Saran .....	125
	DAFTAR KEPUSTAKAAN .....	126
	LAMPIRAN	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan dunia industri dan teknologi pada masa sekarang ini telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis bidang usaha industri khususnya di Indonesia. Hal ini juga didukung dengan tersedianya sumber daya baik bahan baku, fasilitas peralatan produksi, dan tenaga kerja. Persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam dunia industri pun cenderung semakin ketat untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan operasional usaha masing-masing..

Setiap perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mencari keuntungan yang maksimum pada usaha yang dikelolanya, dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka masing-masing perusahaan harus melakukan kegiatan operasionalnya secara produktif dengan memanfaatkan semua faktor produksi yang tersedia secara efektif dan efisien, meliputi sumber daya alam, modal, teknologi dan tenaga kerja.

Produktivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam mengelola suatu usaha termasuk di bidang usaha industri. Hal ini dikarenakan produktivitas yang dicapai suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilannya terutama dalam mencapai profitabilitas secara maksimal serta menciptakan daya saing yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karenanya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, baik produktivitas kerja karyawan secara individual maupun produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan sebagai kontribusi penting sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan telah menjadi perhatian penting oleh manajemen perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sebagaimana yang dinyatakan Siagian (2002;2) bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang strategi yang paling strategik

dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Persaingan yang ketat tersebut juga dialami perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kelapa sawit, sebagaimana yang telah terjadi pada industri pengolahan kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya, yang terletak di Kota Baru Tapung Hilir Kabupaten Kampar untuk tetap bisa bertahan dalam meningkatkan hasil perusahaannya. Adanya persaingan dalam dunia industri, maka akan menimbulkan suatu tantangan sekaligus ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam melakukan proses produksinya.

Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut, maka para pemimpin perusahaan harus bisa menjalankan proses produksi secara efektif dan efisien serta mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitasnya untuk kelangsungan jalannya perusahaan. Dengan demikian akan dihasilkan produk yang kompetitif dipasar dalam negeri maupun internasional.

Setiap perusahaan pada umumnya berusaha untuk mencari keuntungan yang maksimum dalam upaya untuk mempertahankan produksi, dan bahkan untuk mengekspansi perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, maka diperlukan ketersediaan yang memadai dari pada faktor-faktor produksi seperti bahan baku, teknologi, dan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah sebagai faktor produksi yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam bidang industri. Sebagai pemegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, hampir seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian dengan bagian yang lain.

Bagi suatu perusahaan, masalah yang ada dalam perusahaan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan di perusahaan (produktivitas kerja). Oleh karena itu, perusahaan perlu

terus mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mampu mencapai produktivitas kerja yang diharapkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja ini, erat kaitannya dengan faktor-faktor pendukung yang saling terkait dengan kondisi kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku karyawan yang kesemuanya akan sangat membantu pimpinan perusahaan dalam menciptakan semangat dan motivasi kerja bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir merupakan suatu perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan tandan buah segar kelapa sawit menjadi minyak CPO dan Kernel, dimana permodalan dan pengelolaannya dilakukan oleh pihak swasta. PT. Bina Pitri Jaya berkantor pusat di Jalan Diponegoro Kav 11, Wisma HSBC Lt. 3, Kel. Jati, Kecamatan Medan Maimun, Medan.

Sejalan dengan pelaksanaan pembangunan yang sedang gencarnya dilaksanakan di bidang industri, kebutuhan akan bahan baku minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) semakin diperlukan bagi perusahaan-perusahaan yang memproduksi produk-produk tertentu, antara lain seperti minyak goreng, margarin, serta beberapa produk kosmetik seperti sabun dan lain-lain. Dengan demikian, maka secara tidak langsung kebutuhan akan kelapa sawit sebagai bahan baku CPO dalam pembuatan produk-produk tertentu menjadi salah satu kebutuhan terpenting.

Luas areal perkebunan kepala sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir 4101,98Ha. Aktivitas perusahaan mulai dari proses pembibitan, penanaman, perawatan, dan hingga sampai proses panen, serta pengolahan Tandan Buah Segar kelapa sawit. PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir memiliki sebuah pabrik kelapa sawit yang mengolah buah kelapa

sawit atau TBS(Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit mentah (*Crude PalmOil/CPO*) dan minyak inti sawit dengan proses pengolahan yang menggunakan mesin berteknologi tinggi.

Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) milik PT.Bina Pitri Jaya Tapung Hilir dibangun sejak tahun 2005 pada areal lahan seluas 6 hektar. Kegiatan operasional pengolahan kelapa sawit dimulai sejak bulan April 2007 dengan kapasitas olah 45 ton/ jam Tandan Buah Segar kelapa sawit. Adapun aktivitas-aktivitas bagian pengolahan kelapa sawit setiap hari berlangsung secara kontinu dimana jam kerja karyawan pada tersebut dibagi menjadi dua shift.

Untuk meningkatkan produksinya PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, berusaha menyerap tenaga kerja yang cukup banyak sebagai upaya merealisasikan produksi CPO yang telah ditetapkan setiap tahunnya, namun peningkatan produktivitas tenaga kerja bukan dilihat dari banyaknya tenaga kerja tetapi berapa banyak yang dihasilkan tenaga kerja bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan atau survey yang penulis lakukan pada lokasi penelitian yakni pada Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir ini mempekerjakan tenaga kerja pada bagian pengolahan sebanyak 48 orang pekerja yang terbagi dalam 2 shift kerja, yaitu shift satu masuk jam 07.00 Wib s/d jam 19.00 Wib dan shift dua masuk jam 19.00 Wib s/djam 07-00 Wib. Tenaga kerja ini merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan melalui produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Dari hasil penelitian penulis pada PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, hasil produksi yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan, ini dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja yang selalu mengalami pasang surut. Melihat kondisi yang ada jumlah karyawan yang banyak tidak menjamin produksi akan meningkat, bahkan sebaliknya dengan karyawan

yang mengalami penurunan bisa saja produksi yang akan dihasilkan perusahaan menjadi naik.

Produktivitas kerja yang dicapai karyawan pada bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir pada lima tahun terakhir ini cenderung mengalami perubahan yaitu pada tahun 2012-2016.

**Tabel I.1. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Tahun 2012 – 2016 (ton/orang)**

Tahun	Tenaga Kerja Tetap			Realisasi Produksi (ton)	Produktivitas Kerja (ton/orang)
	Kantor	Pabrik	Total		
2013	8	75	83	56.500	680,72
2014	8	79	87	58.400	671,26
2015	10	85	95	62.050	653,16
2016	10	85	95	65.700	691,58
2017	13	93	106	69.350	654,25

Sumber : PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Tahun 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan selama lima tahun terakhir ini mengalami fluktuasi. Pada tahun 2013 produktivitas karyawan pada bagian pengolahan adalah sebesar 680,72 ton/orang. Selanjutnya pada tahun 2014 produktivitas karyawan turun menjadi sebesar 671,26 ton/orang. Pada tahun 2015 produktivitas karyawan juga mengalami penurunan menjadi sebesar 653,16 ton/orang. Sementara itu pada tahun 2016 produktivitas karyawan naik menjadi 691,58 ton/orang. Kemudian pada tahun 2017 produktivitas karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 654,25 ton/orang.

Berdasarkan tabel diatas dapat lihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir mengalami peningkatan dalam 5 tahun terakhir namun perkembangan jumlah tenaga kerja tersebut tidak diiringi oleh peningkatan pencapaian produktivitas kerja sesuai yang diharapkan. Adapun jumlah karyawan pada

Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir pada setiap bagian/ unit kerjanya secara keseluruhan berjumlah sebanyak 106 orang, sedangkan karyawan pada bagian pengolahan ada sebanyak 48 orang, yang terdiri karyawan pengolahan I dan pengolahan II. Namun akhir-akhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan perusahaan dimana pada umumnya para tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya tidak menunjukkan adanya produktivitas kerja yang tinggi. Disamping itu sering terjadi kelambanan serta juga sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga menyebabkan kualitas produksi yang dihasilkan menjadi rendah. Bila keadaan ini tidak diperbaiki oleh pihak perusahaan tentunya mengancam kelangsungan hidup perusahaan sebagai organisasi bermotif mencari laba. Dengan adanya penurunan produktivitas tenaga kerja berarti tenaga kerja tersebut tidak memiliki semangat untuk bekerja.

Produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, yang merupakan perbandingan antara *output* (hasil/produksi) dengan *input* (masukan yang terdiri dari tenaga kerja dan waktu). Menurut Sinungan (2005:61), faktor-faktor produktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan meliputi Faktor Produk, Faktor Lingkungan, Faktor Manusia, dan Faktor Proses.

Faktor Produk merupakan suatu hasil produksi perusahaan yang dapat ditawarkan ke pasar untuk dapat memenuhi suatu keinginan atau kebutuhan konsumen. Faktor Produk dapat ditinjau dari rancangan produk, kualitas, kuantitas, dan spesialisasi produk. Sementara Faktor Lingkungan adalah faktor kondisi lingkungan fisik dan non fisik di tempat bekerja karyawan pada perusahaan, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor Lingkungan meliputi kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan buruh, lingkungan alam, dan organisasi dan perencanaan.

Faktor Manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan produksi di perusahaan. Faktor Manusia yang dapat menentukan produktivitas kerja meliputi kuantitas, pendidikan dan keahlian, struktur pekerjaan, minat/motivasi kerja, dan kemampuan. Kemudian Faktor Proses ialah cara, metode dan teknik pemanfaatan berbagai sumber daya (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada dirubah untuk memperoleh suatu hasil/produksi. Faktor Proses yang dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja antara lain modal, research & development, penanganan bahan baku, pemeliharaan peralatan proses, organisasi dan perencanaan.

Guna mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawannya, maka pihak perusahaan selalu berupaya menerapkan sistem kompensasi secara efektif. Adapun sistem kompensasi yang diterapkan pada PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir tersebut meliputi upah/gaji tetap dan upah insentif dan tunjangan. Upah/gaji tetap diberikan perusahaan secara tetap setiap bulannya berdasarkan golongan atau tingkat jabatan karyawan. Sementara upah insentif yang diberikan perusahaan bagi karyawannya terdiri dari upah lembur, bonus dan tunjangan. Upah lembur yaitu upah yang diberikan sebagai tambahan gaji tetap yang diberikan sesuai dengan kelebihan jam kerja karyawan. Perusahaan juga memberikan insentif berupa bonus tahunan sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan serta berbagai tunjangan seperti pendidikan, kesehatan, dan perumahan.

Dari uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka, penulis menemukan beberapa fenomena terkait dengan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir antara lain sebagai berikut:

- a. Sebagian karyawan masih kurang mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dalam melakukan perkerjaan. Hal ini antara lain dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

- b. Lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung terhadap proses pelaksanaan kerja karyawan, sehingga sebagian karyawan kurang bersemangat dan bergairah untuk mencapai hasil maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dan akibatnya efektifitas kerja masih jauh dari yang diharapkan.
- c. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan bagi para karyawan masih relatif minim sehingga sebagian karyawan masih belum memiliki kemampuan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir.”

## **B. Perumusan Masalah**

Penelitian ini hanya menganalisis mengenai faktor-faktor yang terdapat dalam produktivitas kerja serta faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir.

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir?
2. Apasaja faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir.
- b. Untuk mendeskripsikan faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir.

### 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang menulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- b. Sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya secara efektif dan efisien di masa mendatang.
- c. Sebagai referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti yang ingin mengadakan penelitian pada bidang yang sama.



## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Administrasi Bisnis

Menurut Siagian (2012:2), administrasi merupakan penyelenggaraan serangkaian kegiatan oleh sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu. Administrasi mengandung lima unsur, yaitu :

- a. Unsur Proses, Pada dasarnya sesuatu dapat dikatakan sebagai proses apabila menyangkut keberlangsungan dan kesinambungan sesuatu itu sejak dimulai hingga berakhir. Keberlangsungan dan kesinambungan sesuatu itu berkaitan erat dengan keterbatasan dan kemampuan manusia yang tidak memungkinkannya mencapai titik kesempurnaan absolut dari hasil karyanya dengan serta merta. Karenanya, suatu proses biasanya dilalui dengan menentukan tahap-tahap tertentu.
- b. Unsur Rangkaian Kegiatan, Rangkaian kegiatan yang diselenggarakan berbeda dari satu organisasi ke organisasi yang lain, namun terhadap berbagai prinsip yang perlu dipegang teguh. Melalui universalitas prinsip-prinsip penyelenggaraan itulah berkembang teori dan rumus-rumus ilmiah yang mengakibatkan tumbuhnya Administrasi sebagai salah satu disiplin ilmiah.
- c. Unsur sekelompok orang, secara kategorikal dapat dinyatakan bahwa administrasi ada karena manusia, demi kepentingan manusia dan

dijalani oleh manusia, Artinya tanpa manusia tidak akan ada administrasi. Karena administrasi diciptakan oleh manusia dan untuk berbagai kepentingan manusia, jelas manusia merupakan unsur terpenting didalamnya.

- d. Unsur sarana dan prasarana, tidak dapat disangkal bahwa tersedianya sarana dan prasarana tertentu dalam penyelenggaraan rangkaian kegiatan oleh sekelompok manusia merupakan keharusan mutlak. Tidak mungkin menjalankan roda administrasi tanpa sarana dan prasarana tertentu. Memang tidak mungkin melakukan kategorisasi yang universal tentang sarana dan prasarana yang diperlukan karena jumlah, bentuk dan jenisnya ditentukan oleh antara lain bentuk dan jenis rangkaian kegiatan yang harus dilakukan.
- e. Unsur Tujuan, Pembinaan paling kuat dalam menjalankan roda Administrasi adalah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, suatu organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan administrasi dipandang dalam arti sempit dapat dicermati dari defenisi berikut: Administrasi adalah rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat-menyurat (koresponden) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya. Jadi administrasi adalah serangkaian kegiatan ketatausahaan dan kesekretariatan berupa surat-menyurat dan pengolahan data atau keterangan tertulis lainnya yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zulkifli 2005; 16).

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju, maka bidang ilmu administrasi tumbuh dan berkembang menjadi beberapa sub bidang, di antaranya yaitu bidang administrasi bisnis. Menurut ensiklopedi Wikipedia bahwa, administrasibisnis adalah proses pengelolaan perusahaan atau organisasi nirlaba guna menjaga kestabilan dan pertumbuhan organisasi. Cakupan bidang utama administrasi bisnis meliputi operasi, logistik, pemasaran, sumber daya manusia, dan manajemen. Jabatan yang terkait dengan administrasi bisnis beragam, mulai dari staf pendukung bisnis, manajer kantor, hingga CEO. ([https://id.wikipedia.org/administrasi\\_bisnis](https://id.wikipedia.org/administrasi_bisnis)).

Sementara itu menurut Purwanto (2006:25) bahwa, “Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan.”

Administrasi niaga, yang sekarang populer dengan sebutan administrasi bisnis – dari perspektif proses didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas kerja sama yang dilakukan dalam organisasi bisnis dalam rangka mencapai target tertentu – pada umumnya dalam bentuk pencapaian materi – dalam batas-batas tertentu (Zulkifli, 2005;62).

## **2. Organisasi**

Menurut Hasibuan (2009;5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan

tertentu. Selanjutnya menurut Koontz & Donnell dalam Hasibuan (2008;25), organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun horizontal di antara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat/ menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu-individu berusaha, dikoordinasi.

Menurut Dwight Waldo dalam Syaifiie dengan bukunya Birokrasi Pemerintah Indonesia (2004;96) menjelaskan *organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-wenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi.*

Berdasarkan proses pembentukannya ada 2 (dua) macam jenis organisasi, yaitu:

a. Organisasi Formal

Menurut J. Winardi (2003; 9) menyatakan *organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar serta dengan hubungan kerja yang rasional.* Organisasi formal memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menerangkan hubungan-hubungan otoritasnya, kekuasaan dan tanggung jawabnya. Sasaran organisasi formal dinyatakan secara status, imbalan, pangkat, dan jabatan serta prasyarat lainnya yang terurut dengan baik dan terkendali. Contoh organisasi formal adalah perusahaan besar, badan-badan pemerintah dan universitas-universitas

## b. Organisasi Informal

Organisasi informal adalah kumpulan dari dua atau lebih yang terlihat pada suatu aktivitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Contohnya arisan ibu-ibu sekampung, belajar bersama anak-anak sd, kemping ke gunung dan lain-lain. Keanggotaan pada organisasi informal dapat dicapai baik secara sadar maupun tidak sadar kerap kali sulit untuk menentukan waktu ekstra seseorang menjadi anggota organisasi tersebut.

Sedangkan organisasi menurut Dimock dalam Tangkilisan dalam bukunya Manajemen Publik (2005; 132) mendefinisikan organisasi adalah *suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh dimana kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.*

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi itu adalah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok atau individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah disepakati bersama-sama.

## 3. Manajemen

Istilah manajemen telah banyak diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda. Menurut Hasibuan (2009;2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya Stoner dalam Handoko (2012;8), menjelaskan bahwa *manajemen*

adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen tidak dapat melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional seperti yang telah dikemukakan Siagian (2003;5) Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk *melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.*

Selanjutnya menurut Manulang (2001;5) untuk mencapai tujuan, para manager menggunakan istilah “Enam M” dengan kata lain sarana (tool). Adapun sarana manajemen itu antara lain:

1. *Man*, yaitu tenaga kerja manusia, baik pemimpin atau tenaga kerja operasional untuk pelaksana. Sarana yang paling penting untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu manusia. Berbagai macam aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat ditinjau dari sudut proses seperti, *planning, organizing, staffing, directing*, maupun *controlling*.
2. *Money*, yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan uang, seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, mengadakan pengawasan, proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan dan lain sebagainya.

3. *Material*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Karena dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.
4. *Metode*, yaitu cara yang digunakan dalam usaha pencapaian tujuan. Oleh karena itu metode atau cara dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
5. *Markets*, yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Tanpa adanya pasar bagi produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin akan tercapai.
6. *Machines*, yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen yaitu suatu ilmu atau seni yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang berguna untuk mencapai tujuan dalam organisasi melalui orang lain.

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya, karena itulah juga perlu dimanejemenkan.

Menurut Hasibuan (2012; 10) Manajemen sumber daya manusia adalah *ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.*

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain: *Rancangan organisasi, Staffing, Sistem reward, Manajemen permormansi, Pengembangan pekerja dan organisasi, Komunikasi dan hubungan masyarakat* (Gomes, 2003;3).

Fungsi manajemen sumberdaya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012;21-23) antara lain:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah *merencanakan tenaga kerja* secara efektif serta secara efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan karyawan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

## 5. Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006;1), di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat dan ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan.

Sedikitnya ada empat alasan diperlukannya seorang pemimpin dalam masyarakat atau organisasi, yaitu: (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambil alihan risiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan (Rivai, 2006;1).

*Leader* dan *head* adalah termasuk manajer atau pemimpin, tetapi para penulis memberikan perbedaan yang sifatnya gradual saja. Menurut Hasibuan (2014; 44) *Leader* adalah seorang pimpinan yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan *personality* (beribawa); ia disegani/beribawa terhadap bawahannya atau pengikutnya karena kecakapannya dan kemampuannya serta didukung oleh perilaku yang baik; *Head* adalah seorang pemimpin yang dalam praktek kepemimpinannya hanya berdasarkan “kekuasaan atau *authority* formalnya” saja. Bawahan menuruti perintah-perintahnya, karena takut dikenakan hukuman oleh *head* tersebut.

Berdasarkan penjelasan tentang *leader* dan *head* diatas, pemimpin menurut Hasibuan (2014;4) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Pemimpin tunggal, jika hanya seorang pemimpin saja yang mempunyai *authory* untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam organisasi itu. Jadi, sumber perintah dan laporan pertanggungjawaban hanya kepada seorang pemimpin saja.
2. Pemimpin kolektif, jika pemimpin itu sendiri dari beberapa orang yang mempunyai *authory* yang sama besarnya untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam organisasi. Jadi, keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama dari pemimpin kolektif tersebut.

Dalam pengertian umum kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mengontrol, dan mempengaruhi perasaan atau tingkah laku orang lain.

Definsi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2006; 2).

Dalam definisi kepemimpinan itu terdapat beberapa unsur seperti yang dikemukakan Kartono (2008; 37), yaitu antara lain:

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
3. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Sehubungan dengan luasnya kegiatan manusia modern pada zaman sekarang dirasakan perlu adanya pemimpin-pemimpin yang efektif dan baik pekertinya, menurut Kartono (2008;94) mengemukakan terdapat tiga azas kepemimpinan ialah:

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kepemimpinan yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan.
2. Efisien, efisien teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta azas-azas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Menurut Syafiie (2003; 27-30) ada beberapa gaya dalam kepemimpinan pemerintahan, antara lain sebagai berikut:

1. Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintah adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan.
2. Gaya birokratis dalam kepemimpinan pemerintah adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode tanpa pandang bulu.

3. Gaya kebebasan dalam kepemimpinan pemerintah adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pemberian keleluasan pada bawahan seluas-luasnya
4. Gaya otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah cara dan irama seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan.

Seorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, logis karena penyesuaian yang perlu dilakukan menyangkut perubahan dari satu tipe ke tipe yang lain. Menurut Siagian (2003; 27) terdapat lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah: Tipe Otokratik, Tipe Paternalistik, Tipe Kharismatik, Tipe Laissez Faire, dan Tipe Demokratik.

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya, seperti yang dikembangkan Nawawi dan M Martini Hadari (2006;74) pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok atau organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya.

Dalam setiap organisasi terdapat tiga tingkatan kelompok jabatan pimpinan, seperti yang dikemukakan Siagian (2003; 31) yaitu:

1. Manajemen puncak yang juga sering disebut dengan istilah Administrative Manajemen
2. Kelompok pimpinan tingkah menengah (*middle management*)

3. Kelompok pimpinan tingkat bawahan yang dikenal pula dengan istilah *lower management, supervisor, manajemen, gang leader, mandor*, atau *operational management*.

Dari beberapa pendapat para pakar diatas dapat diambil kesimpulan kepemimpinan yaitu proses dimana seorang memimpin, membimbing, mengontrol dan mempengaruhi peranan dan tingkah laku orang lain.

## 6. Human Relation

Menurut Efendy (2009; 48-49) *human relation* didefinisikan sebagai komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Abdurrachman (2001;79) mengemukakan bahwa istilah *human relations* pengertiannya dapat diterapkan secara luas dalam interaksi manusia di segala bidang. Didalam bidang bisnis, pemerintah, sekolah lembaga sosial, dan lain-lain. Yang merupakan badan-badan yang terorganisir. Selain itu Davis dalam Abdurrachman (2001;81) mengemukakan *human relations* yang efektif adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan orang-orang itu, memberikan kepuasan pada mereka dengan batas-batas kemampuan badan itu.

Menciptakan Hubungan Manusia yang efektif merupakan alat dalam kepemimpinan. Menurut Rivai (2006;46) Hubungan itu harus dipelihara, dikembangkan dan dibina, untuk itu perlu diperjelas lebih dahulu pengertian kedua bentuk hubungan manusiawi, yaitu:

1. Hubungan manusiawi yang efektif (positif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa tenang dan rasa puas antar kedua pihak. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan adanya kemauan untuk ikut berpartisipasi (*sense of participation*), baik pada orang-orang yang dipimpin maupun para pemimpin unit masing-masing.

2. Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas dan saling menolak antara kedua pihak.

Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan objek, sebagaimana layak benda mati, yang dapat diperlakukan sekehendak hati.

Human relations diterapkan didalam segala bidang seperti yang dikemukakan Davis dalam Abdurrachman (2001; 82) yang menjadi dasar falsafah human relations adalah hal-hal sebagai berikut:

1. Mutual Interest (Kepentingan Bersama)

Antara yang memimpin dan yang dipimpin dan antara orang-orang yang dipimpin sendiri (karyawan) harus ada “mutual interest” atau kepentingan bersama.

## 2. Perbedaan-perbedaan pada individu

Tiap individu berbeda dengan tiap individu lainnya dan perbedaan-perbedaan yang ada pada tiap orang merupakan hal yang penting sekali dalam kehidupan manusia.

## 3. Human Dignity (harga diri)

Merupakan suatu etika dan dasar moral bagi human relations.

Menurut Siagian (2003;74) ada sepuluh prinsip-prinsip *Human Relations* yang sering disebut sebagai *the teen commandments or human relations*. Prinsip-prinsip pokok itu adalah:

1. Harus ada sinkronisasi antar tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu didalam organisasi tersebut. Artinya bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan-kemampuan yang sangat terbatas, baik karena keterbatasan fisik, biologis, maupun mental. Karena keterbatasan itu, ia tidak mampu untuk memuaskan semua kebutuhannya dengan efisiensi dan ekonomis tanpa bekerjasama dengan orang lain. Didalam kehidupan berorganisasi perlu dijaga agar jangan sampai timbul pertentangan yang tajam antara tujuan orang-orang didalam organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.
2. Suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan disini berarti sangat luas yang meliputi:
  - a. Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan tidak rutin
  - b. Hubungan kerja yang intim

- c. Lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja, seperti penerangan lampu yang cukup, alat-alat yang lengkap, ventilasi ruangan yang cukup member udara segar.
  - d. Perlakuan yang adil.
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang dipimpin dengan cara-cara yang demokratis. Administrasi dan manajemen yang demokratis sering disebut dengan istilah *open administration and management*, *permissive administration and management*. Sifat keterbukaan organisasi yang demokratis dimanifestasikan terutama oleh hubungan kerja yang informal. Artinya semakin baik administrasi dan manajemen suatu organisasi, hubungan kerjapun semakin informal, tanpa melupakan segi formal dari hubungan kerja itu.
  4. Manusia bawahan bukan mesin. Berbeda dari uang, mesin, metode materil dan alat-alat produksiyang lain, manusia ingin diperlakukan secara terhormat. Kepribadiannya diakui, keinginannya diperhatikan, kebutuhannya yang materil dan non materil dipuaskan dan kemampuannya dikembangkan secara teratur.
  5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkay yang maksimal. Kepada setiap orang didalam organisasi harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kapasitas mentalnya melalui pendidikan, latihan baik yang bersifat latihan jabatan atau *on the job training* maupun yang bersifat *off the job training* dan cara-cara pengembangan lainnya.

6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Seorang yang sungguh-sungguh mau bekerja akan tidak menyenangi pekerjaan yang bersifat rutin baginya pekerjaan demikian akan segera membosankan. Sebaliknya pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan akan memperbesar kegairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya dan memperhebat daya kreasi serta imajinasinya.
7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (*extradionary performance*). Pimpinan harus cepat mengakui dan menghargai pelaksanaan itu dapat berupa kenaikan pangkat luar biasa, kenaikan gaji berkala luar biasa, hadiah uang, surat penghargaan, dan kombinasi dari beberapa hal itu.
8. Alat kelengkapan yang cukup. Sering keterlambatan terjadi dalam pelaksanaan tugas disebabkan oleh tidak tersedianya alat perlengkapan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
9. *The right man on the right place*. Setiap orang harus ditempatkan menurut keahlian dan kecakapannya, dan keahlian bawahannya. Harus diketahui pula batas-batas kemampuannya.
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan. Kepada setiap orang didalam organisasi harus diberikan imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan dan sekaligus dapat menjamin tingkat hidup yang layak baginya dan keluarga.

## 7. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Efendy (2009;69) motivasi merupakan suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk sesuatu tindakan atau perbuatan yang akan dikehendaki.

Stanley Vance dalam Danim (2012; 15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja dengan harapan, ia akan mendapatkan kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Menurut Peterson dan Plowman dalam Efendy (2009; 217) keinginan-keinginan itu adalah:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup. keinginan ini adalah keinginan utama setiap orang
2. *The desire for prosession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu. Ini adalah keinginan manusia yang kedua, dan ini penyebab kenapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan. Keinginan ini selangkah diatas keinginan kedua, dan ini pendorong orang mau bekerja
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan. Keinginan ini merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Memotivasi seseorang akan di tentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2005;122-124) biasanya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kinerja (*Achievement*)  
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- b. Penghargaan (*Recognition*)  
Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat
- c. Tantangan (*Challenge*)  
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)  
Adanya rasa takut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak sasaran karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi menurut Siswanto (2005; 124-126) meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

2. Penghargaan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksud menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan.

### 3. Penetapan pola Kerja yang Efektif

Reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

### 4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan.

Menurut Danim (2012) ada beberapa upaya memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rasa hormat (*respect*). Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Adil tidak berarti sama rata. Dengan demikian, dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.
2. Informasi (*information*). Berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Informasi standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus diperbuat. Kebanyakan karyawan bertanya mengenai “apa yang harus mereka perbuat” bukan menyatakan “kami memang suka berbuat begitu”. Berikan penjelasan-penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan mereka secara edukatif dan persuasif.

3. Perilaku (*behavior*). Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga mereka berusaha lebih baik.
4. Hukuman (*phunishment*). Berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruang yang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain, baik di depan rekan kerja maupun orang luar. Hukuman yang diberikan didepan orang lain dapat menimbulkan frustasi dan merendahkan martabat.
5. Perintah (*command*). Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung (*non-directive command*). Adakalanya perintah yang seharusnya di “iya” kan, karena disampaikan secara salah akibatnya di “tidak” kan. Berikanlah perintah laksana ajakan, dan jika perlu diawali dengan contoh.
6. Perasaan (*sense*). Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar-manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaam apa yang ada pada diri mereka, sangat sukar bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Kemudian Hasibuan (2014;149) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai

2 (dua) metode yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa).
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga lebih produktif.

#### **8. Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi sebagai suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia ini mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Rivai (2006; 190).

Selanjutnya Duncan dalam Thoha (2003; 5) menjelaskan mengenai perilaku organisasi sebagai berikut:

- 1) Studi perilaku organisasi termasuk di dalamnya bagian-bagian yang relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan tindakan-tindakan manusia di dalam organisasi.
- 2) Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin mengenal bahwa individu-individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu ini memperhitungkan pula pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu.
- 3) Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan bisa dijalankan. Sehingga kesimpulannya ilmu ini mengusulkan beberapa cara agar usaha-usaha individu itu bisa terkoordinir dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 9. Sumber Daya Manusia

Manusia adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah yang berfungsi menyelenggarakan pelayanan publik, maupun organisasi privat yang berorientasi memperoleh profit. Menurut Susanto dalam Tangkilisan (2005;189), bahwa aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia atau *human resources*). Hal ini bermuara pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. manusia membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang

dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan potensi organisasi (Nawawi, 2003;40).

Ada dua elemen mendasar yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia menurut Irianto dalam Tangkilisan (2005;191), yaitu pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan atau pekerja, karena kedua elemen ini berhubungan dengan perencanaan karier pekerja dan pada akhirnya bermuara pada kinerja organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan.

Pendidikan merupakan faktor untuk menentukan penempatan formasi atau jabatan dalam suatu organisasi, sementara keterampilan (*ability*) berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efisien, tepat, dan efektif (Notoatmodjo dalam Tangkilisan (2005; 191)

Menurut Siagian (2001;166), pada dasarnya administrasi sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri dari berbagai langkah, yaitu:

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
- b. Pengadaan sumber daya manusia.
- c. Penempatan.
- d. Sistem imbalan.
- e. Penilaian prestasi kerja.
- f. Perencanaan dan pengembangan karier pegawai.
- g. Pemensiunan, dan
- h. Audit kepegawaian.

Secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut (Notoatmodjo, 2003;3).

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas:

- a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial dibedakan atas:

- 1) Manajer lini, yaitu seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasikan tujuan perusahaan.
- 2) Manajer staf, yaitu pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini (Hasibuan, 2009;12)

#### 10. Manajemen Produksi dan Operasi

Menurut Assauri (2008;12) bahwa: “Manajemen Produksi dan Operasi yaitu kegiatan yang mengatur dan mengkoordinasikan penggunaan sumber-sumber daya yang berupa sumber daya manusia, sumber daya alat dan sumber daya dana serta bahan, secara efektif dan efisien untuk menciptakan dan menambah kegunaan (*utility*) sesuatu barang atau jasa”.

Selanjutnya menurut Fogarty yang diterjemahkan oleh Eddy Herjanto (2008;20), pengertian dari Manajemen Produksi dan Operasi yaitu: “Suatu proses yang secara berkesinambungan dan efektif menggunakan fungsi manajemen untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya secara efisien dalam rangka mencapai tujuan”.

Adapun ruang lingkup manajemen produksi dan operasi menurut Assauri (2008;27), meliputi:

- a. Seleksi dan rancangan atau desain hasil produksi (*product*)

Kegiatan produksi dan operasi merupakan kegiatan yang mencakup bidang yang luas, dimulai dari penganalisaan dan penetapan keputusan saat sebelum dimulainya kegiatan produksi dan operasi, yang umumnya bersifat keputusan-keputusan jangka panjang, serta keputusan-keputusan pada waktu menyiapkan dan melaksanakan kegiatan produksi dan pengoperasiannya.

- b. Seleksi dan perancangan proses dan peralatan

Setelah produk didesain, maka kegiatan yang harus dilakukan untuk merealisasikan usaha untuk menghasilkannya adalah menentukan jenis proses yang akan dipergunakan serta peralatannya. Kegiatan harus dimulai dari penyelesaian dan pemeliharaan akan jenis proses yang akan dipergunakan, yang tidak terlepas dengan produk yang akan dihasilkan.

- c. Pemilihan lokasi dan site perusahaan dan unit produk

Kelancaran produksi dan operasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kelancaran mendapatkan sumber-sumber bahan masukan (*input*), serta ditentukan pula oleh kelancaran dan biaya penyampaian atau supply produk yang dihasilkan berupa barang jadi dan jasa kepasar. Oleh karena itu, untuk menjamin kelancaran maka sangat penting peranan dari pemilihan lokasi dan site perusahaan dan unit produksinya.

d. Rancangan tata letak (*lay out*) dan arus kerja atau proses

Kelancaran dalam proses produksi dan operasi ditentukan pula oleh salah satu factor yang terpenting didalam perusahaan atau unit produksi, yaitu rancangan tata letak (*lay out*) dan arus kerja atau proses, rancangan tata letak harus mempertimbangkan berbagai factor antara lain adalah kelancaran arus kerja, optimalisasi dari waktu pergerakan dalam proses, kemungkinan kerusakan yang terjadi karena pergerakan proses akan meminimalisasi biaya yang timbul dari pergerakan dalam proses atau *material handling*.

e. Rancangan tugas perusahaan

Rancangan tugas pekerjaan merupakan bagian yang integral dari rancangan sistem. Dalam melaksanakan fungsi produksi dan operasi, maka organisasi kerja disusun, karena organisasi kerja sebagai dasar pelaksanaan tugas pekerjaan, merupakan alat atau wadah kegiatan yang hendaknya dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan atau unit produksi organisasi tersebut.

f. Strategi produksi dan operasi serta pemilihan kapasitas

Rancangan sistem produksi dan operasi harus disusun dengan landasan strategi produksi operasi yang disiapkan terlebih dahulu. Dalam strategi produksi dan operasi harus terdapat pernyataan tentang maksud dan tujuan dari produksi dan operasi, serta misi dan kebijakan-kebijakan dasar atau kunci untuk lima bidang yaitu proses, kapasitas, persediaan, tenaga kerja, dan mutu atau kualitas.

Fungsi terpenting dalam fungsi produksi menurut Assauri (2008;22) adalah:

1. Proses pengolahan, merupakan metode atau teknik yang digunakan untuk pengolahan masukan (input).
2. Jasa-jasa penunjang, merupakan sarana yang berupa pengorganisasian yang perlu untuk penetapan dan metode yang akan dijalankan sehingga proses pengolahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
3. Perencanaan, merupakan keterkaitan dan pengorganisasian dari kegiatan produksi yang akan dilakukan dalam suatu dasar waktu atau periode tertentu.
4. Pengendalian atau pengawasan, merupakan fungsi untuk menjamin terlaksananya kegiatan sesuai dengan yang direncanakan, sehingga maksud dan tujuan untuk penggunaan dan pengolahan masukan (input) pada kenyataannya dapat dilaksanakan.

Pengoperasian sistem produksi dan operasi menurut Assauri (2008;29), meliputi:

- a. Penyusunan rencana produksi dan operasi

Kegiatan pengoperasian sistem produksi dan operasi harus dimulai dengan penyusunan rencana produksi dan operasi. Dalam rencana produksi dan operasi harus tercakup penetapan target produksi, *scheduling*, *routing*, *dispatching*, dan *follow-up*. Perencanaan kegiatan produksi dan operasi merupakan kegiatan awal dalam pengoperasian sistem produksi dan operasi.

b. Perencanaan dan pengendalian persediaan dan pengadaan bahan

Kelancaran kegiatan produksi dan operasi sangat ditentukan oleh kelancaran tersedianya bahan atau masukan yang dibutuhkan bagi produksi dan operasi tersebut. Kelancaran tersedianya bahan atau masukan bagi produksi dan operasi ditentukan oleh baik tidaknya pengadaan bahan serta rencana dan pengendalian persediaan yang dilakukan.

c. Pemeliharaan atau perawatan (*maintenance*) mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan dipergunakan dalam proses produksi dan operasi harus selalu terjamin tetap tersedia untuk dapat digunakan, sehingga dibutuhkan adanya kegiatan pemeliharaan atau perawatan.

d. Pengendalian mutu

Terjaminnya hasil atau keluaran dari proses produksi dan operasi menentukan keberhasilan dan pengoperasian system produksi dan operasi. Dalam hal ini maka perlu dipelajari kegiatan pengendalian mutu antara lain adalah maksud dan tujuan kegiatan pengendalian mutu.

e. Manajemen Tenaga Kerja (Sumber Daya Manusia)

Pelaksanaan pengoperasian system produksi dan operasi ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja atau sumber daya manusia akan mencakup pengelolaan tenaga kerja dalam produksi dan operasi, desain tugas dan pekerjaan, dan pengukuran kerja (*work measurement*).

## 11. Produktivitas Kerja

Dalam berbagai referensi yang mengemukakan pengertian tentang produktivitas, dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : (Sinungan, 2005;16)

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain ialah *rasio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu–bahan–tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2008;126).

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan:

$$\text{ProduktivitasTenagaKerja} = \frac{\text{HasilSebenarnya}}{\text{TotalHariKerjaSebenarnya}}$$

Keterangan:

- a. Hasil sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.
- b. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan (Hasibuan, 2008;127).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.” (Sinungan, 2005;12).

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor: *Knowledge, Skills, Abilities, Attitudes, dan Behaviors* (Gomes (2004;160).

Menurut Anoraga (2005;56), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik,
- 2) Upah yang baik,
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, dan
- 10) Disiplin kerja yang keras.

Faktor-faktor produktivitas yang terdapat pada perusahaan/sector menurut Sinungan (2005; 61), meliputi:

- 
- a. Faktor produk
    1. Rancangan produk
    2. Kualitas
    3. Kuantitas
    4. Spesialisasi produk
  - b. Faktor lingkungan
    1. Kondisi kerja
    2. Suasana/ iklim kerja
    3. Sistem insentif
    4. Hubungan antar manajemen dan buruh
    5. Lingkungan alam
    6. Organisasi dan perencanaan
  - c. Faktor manusia
    1. Kuantitas
    2. Tatanan pendidikan dan keahlian
    3. Struktur pekerjaan
    4. Minat kerja
    5. Kemampuan, sikap
    6. Aspirasi
  - d. Faktor proses
    1. Pembentukan modal
    2. Research & Development
    3. Penanganan bahan baku
    4. Pemeliharaan pencegahan
    5. Energi
    6. Organisasi dan perencanaan

## 1) Faktor Produk

Produk merupakan faktor penting bagi suatu organisasi perusahaan yang bergerak di bidang industri, karena melalui produk yang dihasilkan maka perusahaan akan memperoleh profit yang direncanakan, mampu menumbuhkan-kembangkan usaha, serta mampu mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karenanya setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola produknya secara efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan pasar.

Produk adalah suatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, untuk dibeli, digunakan atau dikonsumsi yang dapat memenuhi suatu keinginan atau kebutuhan. Yang termasuk dalam produk selain berbentuk fisik juga jasa atau layanan. Produk dapat dibeda-bedakan atau diklasifikasikan ke dalam beberapa macam. Misalnya barang, ia dapat dibedakan menjadi barang konsumsi, yaitu barang yang dibeli oleh konsumen akhir untuk dikonsumsi atau barang industri, yaitu barang yang dibeli untuk diolah kembali (Umar, 2002;31)

Pengembangan sebuah produk mengharuskan perusahaan menetapkan manfaat-manfaat apa yang akan diberikan oleh produk itu. Manfaat-manfaat ini dikomunikasikan dan hendaknya dipenuhi oleh atribut produk. Untuk produk barang, misalnya dalam bentuk seperti mutu, ciri dan desain. Mutu produk menunjukkan kemampuan sebuah produk untuk menjalankan fungsinya. Ciri produk merupakan sarana kompetitif untuk membedakan produk perusahaan dengan produk pesaing, sedangkan desain dapat menyumbangkan kegunaan atau manfaat produk serta coraknya. Jadi, produk

barang tidak hanya penampilan yang diperhatikan, tetapi juga hendaknya ia merupakan produk yang simpel, aman tidak mahal, sederhana dan ekonomis dalam proses produksi dan distribusi.

## 2) Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting pada suatu organisasi perusahaan, karena keadaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Magkunegara, 2005;17).

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja (Siagian, 2002;22). Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu menyediakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan antara lain seperti ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, adanya tata ruang kerja yang tertata rapi, lingkungan kerja yang bersih serta bebas polusi.

Lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari organisasi dan manajemen juga cukup berperan dalam peningkatan produktivitas kerja. Oleh

karenanya pihak perusahaan harus mampu membina serta menerapkan organisasi dan manajemen yang efektif bagi peningkatan produktivitas kerja.

Ada konsensus yang menyatakan bahwa faktor-faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen perencanaan yang baik, prosedur kerja yang lebih efektif, komunikasi kerja yang lebih baik, sumber-sumber kemanusiaan yang lebih efektif kebijakan, pembuatan keputusan yang ditingkatkan dan sebagainya (Sinungan, 2005;75).

### 3) Faktor Manusia

Faktor-faktor produksi suatu perusahaan terdiri dari tanah, modal, tenaga kerja dan keterampilan (Assauri, 2008;1). Oleh karenanya tenaga kerja yang merupakan unsur manusia suatu perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2009;10). Oleh karena itu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia secara

efektif dan efisien untuk dapat mengatur mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.

Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja, dengan kata lain dalam mengkaji produktivitas pekerja individual paling sedikit kita harus menjawab dan pertanyaan pokoknya: Mampukah buruh bekerja lebih baik dan tertarikkah pekerja untuk bekerja lebih giat? Untuk menjawabnya ada dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu: (Sinungan (2005;64)

*Yang pertama sedikitnya meliputi:*

- a. Tingkat pendidikan dan keahlian
- b. Jenis teknologi dan hasil produksi
- c. Kondisi kerja
- d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

*Kelompok kedua mencakup:*

- a. Sikap (terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas)
- b. Keaneka ragam tugas
- c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d. Kepuasan kerja
- e. Keamanan kerja
- f. Kepastian pekerjaan
- g. Perspektif dari ambisi dan promosi.

#### 4) Faktor Proses

Proses adalah cara, metode dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada dirubah untuk memperoleh suatu hasil. Sedangkan produksi adalah kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa. Dari uraian di atas maka proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode, dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada (Assauri, 2008;97)

Dalam pelaksanaan sistem produksi dan operasi, terutama dalam kegiatan menghasilkan produk berupa barang, terdapat tiga macam proses, yaitu: (Assauri, 2008;37)

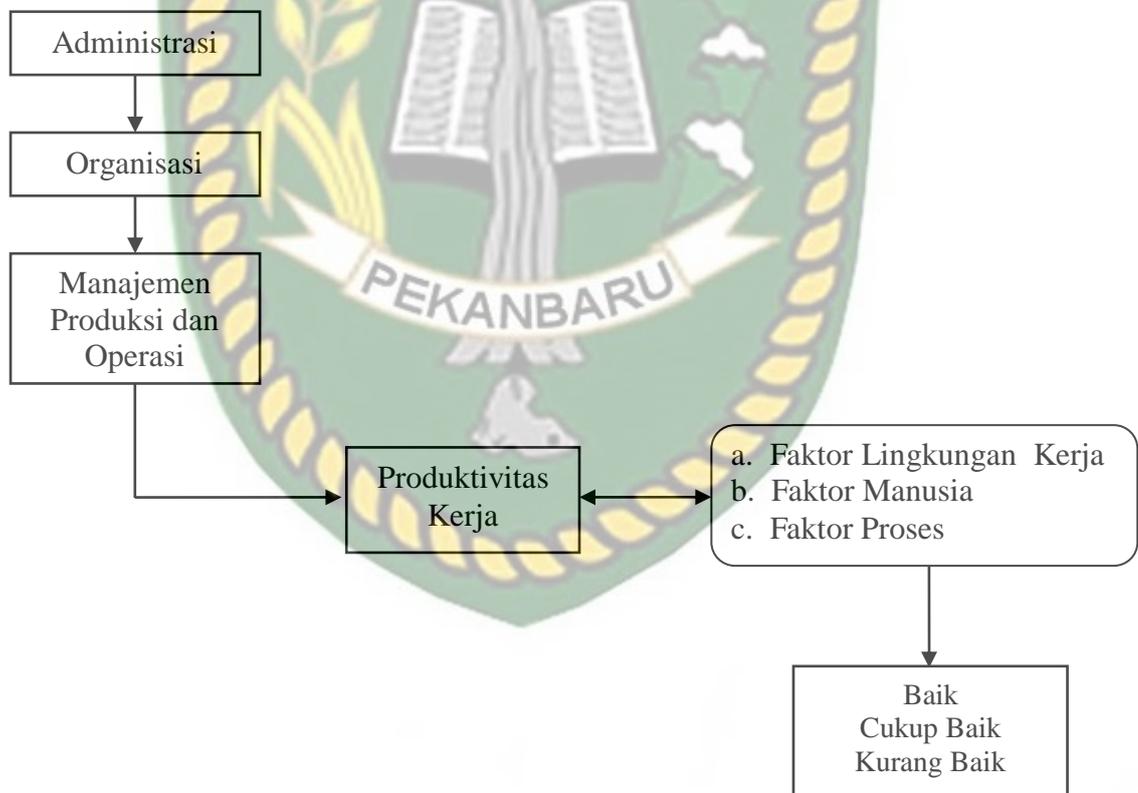
1. Proses produksi yang kontinyu (*continuous process*), dimana peralatan produksi yang digunakan disusun dan diatur dengan memperhatikan urutan kegiatan atau *routing* dalam menghasilkan produk tersebut.
2. Proses produksi yang terputus-putus (*intermitten process*), dimana kegiatan produksi dilakukan tidak standar, tetapi didasarkan produk yang dikerjakan, sehingga peralatan produksi yang digunakan disusun dan diatur dapat bersifat lebih luwes (*flexible*) untuk dapat dipergunakan bagi menghasilkan berbagai produk dan berbagai ukuran.
3. Proses produksi yang bersifat proyek, dimana kegiatan produksi dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda-beda, sehingga peralatan produksi yang digunakan ditempatkan di tempat atau lokasi dimana proyek tersebut dilaksanakan dan pada saat yang direncanakan.

## B. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2005; 65).

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar bagan berikut:

**Gambar II.1**  
**Kerangka Berfikir Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**



Sumber : Modifikasi Oleh Peneliti

### C. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan sebagai jawaban sementara hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Diduga faktor-faktor produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan abrik kelapa sawit pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir yang meliputi: Faktor Lingkungan, Faktor Manusia, dan Faktor Proses adalah kategori baik.”

### D. Konsep Operasional

Konsep operasional yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan ialah tenaga kerja sebagai unsur manusia yang dipekerjakan pada suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam aktivitas operasionalnya seperti dalam menjalankan proses produksi, yang memperoleh kompensasi atas hasil kerjanya sesuai yang ditetapkan.
2. Bagian pengolahan yaitu salah satu bagian atau unit kerja yang terdapat pada suatu usaha di bidang industri/pabrik kelapa sawit.
3. Pabrik kelapa sawit ialah suatu instalasi atau pabrik yang mengolah bahan baku buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit mentah (CPO).
4. Produktivitas kerja ialah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, yang merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), yang dipengaruhi oleh:
  - a. Faktor Lingkungan kerja, yaitu faktor kondisi lingkungan fisik dan non fisik di tempat bekerja karyawan pada perusahaan, yang meliputi:

- 1) Kondisi kerja: dalam penelitian ini maksudnya ialah persyaratan kerja yaitu terdiri dari ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan.
- 2) Suasana/iklim kerja: maksudnya ialah keadaan lingkungan internal perusahaan yang dipersepsikan karyawan yang berada di dalamnya. Aktivitas karyawan akan berlangsung secara produktif dan mampu mencapai hasil kerja sebagaimana yang diharapkan apabila terdapat kondisi atau suasana yang mendukung dan menyenangkan, seperti struktur organisasi, standar pekerjaan, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan manajemen perusahaan terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- 3) Sistem insentif: maksudnya yaitu pemberian upah selain gaji pokok yang bertujuan untuk mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, antara lain seperti pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya.
- 4) Hubungan antara manajemen dan karyawan: ialah hubungan kerja yang terjalin antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan yang didasarkan pada hubungan industrial tenaga kerja.
- 5) Organisasi dan perencanaan lingkungan kerja : yaitu organisasi dan manajemen perencanaan yang baik terhadap pengelolaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan melalui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga kesejahteraan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

- b. Faktor Manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan produksi di perusahaan, yang meliputi:
- 1) Kuantitas tenaga kerja: maksudnya ialah jumlah tenaga kerja atau karyawan yang tersedia dalam proses pengolahan kelapa sawit untuk memproduksi minyak kelapa sawit.
  - 2) Pendidikan dan keahlian: yaitu jenjang pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan dalam bidang mesin-mesin dan peralatan proses pengolahan kelapa sawit untuk memproduksi minyak kelapa sawit.
  - 3) Struktur pekerjaan: yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses pengolahan kelapa sawit.
  - 4) Minat/motivasi kerja: yaitu semangat dan kegairahan kerja yang ditampilkan karyawan dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melaksanakan tugas yang diberikan manajemen perusahaan kepadanya.
  - 5) Kemampuan: yaitu kemampuan karyawan dalam mencapai mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan dalam proses pengolahan kelapa sawit.
- c. Faktor Proses yaitu cara, metode dan teknik pemanfaatan berbagai sumber daya (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada dirubah untuk memperoleh suatu hasil/produksi, yang meliputi:

- 1) Modal: yaitu merupakan biaya modal yang diinvestasikan perusahaan untuk dapat melaksanakan proses produksi, antara lain dalam bentuk pengadaan material bahan baku, mesin-mesin dan peralatan proses produksi, dan gedung pabrik, serta penelitian dan pengembangan.
- 2) Research & Development: ialah kebijakan penelitian dan pengembangan yang diterapkan manajemen perusahaan yang bertujuan agar produk yang dihasilkan lebih kompetitif dan proses produksi berlangsung lebih efisien.
- 3) Penanganan bahan baku: dalam hal ini ialah aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yaitu tandan buah kelapa sawit yang akan diolah dalam proses produksi, antara lain seperti penimbangan dan penyortiran buah kelapa sawit.
- 4) Pemeliharaan peralatan proses: dalam hal ini ialah kegiatan pemeliharaan yang dilakukan perusahaan terhadap peralatan proses produksi, sehingga proses produksi berjalan lancar dan produktivitas kerja lebih meningkat.
- 5) Organisasi dan perencanaan proses: dalam hal ini maksudnya ialah organisasi dan manajemen perencanaan yang baik, terdiri dari prosedur kerja yang lebih efektif, komunikasi kerja yang lebih baik, serta manajemen kinerja bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## E. Operasionalisasi Variabel

Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel yang dianalisis dalam penelitian, maka variabel penelitian perlu dioperasionalkan. Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dioperasionalkan seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel II.1. Operasionalisasi Variabel**

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
<b>Produktivitas</b> : adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.” (Sinungan, 2005; 12)	<b>Produktivitas Kerja</b>	a. Faktor Lingkungan kerja	1. Kondisi kerja 2. Suasana/ iklim kerja 3. Sistem insentif 4. Hubungan antara manajemen dan karyawan 5. Organisasi dan perencanaan lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Kurang Baik</li> </ul>
		b. Faktor Manusia	1. Kuantitas tenaga kerja 2. Pendidikan dan keahlian 3. Struktur pekerjaan 4. Minat/motivasi kerja 5. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Kurang Baik</li> </ul>
		c. Faktor Proses	1. Modal 2. Research & Development 3. Penanganan bahan baku 4. Pemeliharaan peralatan proses 5. Organisasi dan perencanaan proses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baik</li> <li>• Cukup Baik</li> <li>• Kurang Baik</li> </ul>

## F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap indikator variabel secara kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2006; 107), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Adapun Skala Likert yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Setuju → Diberi bobot 3
- b. Cukup Setuju → Diberi bobot 2
- c. Kurang Setuju → Diberi bobot 1

Sedangkan kategori pengukuran secara deskriptif untuk masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

### 1. Faktor Lingkungan Kerja

Penilaian indikator Faktor Lingkungan Kerja terdiri dari Sub Indikator sebagai berikut:

#### a. Kondisi kerja, dikatakan:

- Baik : Apabila kondisi kerja yang meliputi ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dapat mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .

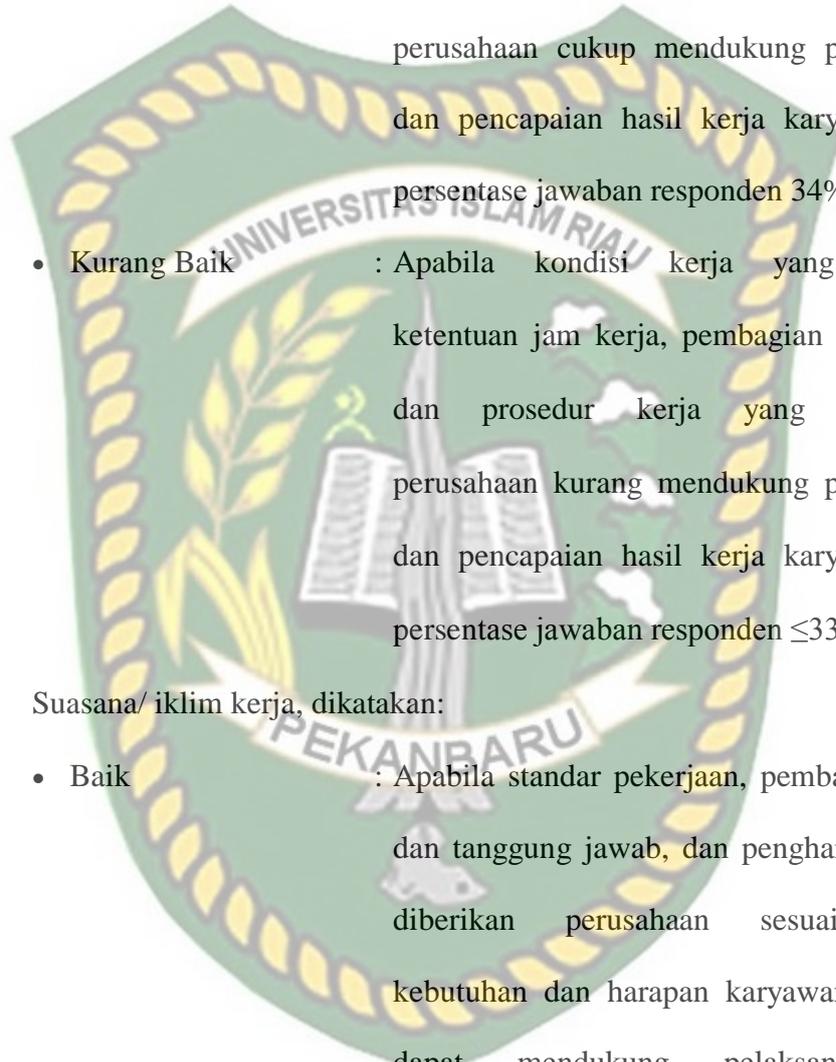
- Cukup Baik : Apabila kondisi kerja yang meliputi ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan cukup mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.

- Kurang Baik : Apabila kondisi kerja yang meliputi ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan kurang mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

b. Suasana/ iklim kerja, dikatakan:

- Baik : Apabila standar pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .

- Cukup Baik : Apabila standar pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan penghargaan yang diberikan perusahaan cukup sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga



cukup mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.

- Kurang Baik : Apabila standar pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan penghargaan yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga kurang mendukung pelaksanaan serta pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

c. Sistem insentif, dikatakan:

- Baik : Apabila pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya oleh perusahaan memuaskan sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya oleh perusahaan cukup memuaskan sehingga cukup memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.

- Kurang Baik : Apabila pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya oleh perusahaan kurang memuaskan sehingga kurang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

d. Hubungan antara manajemen dan karyawan, dikatakan:

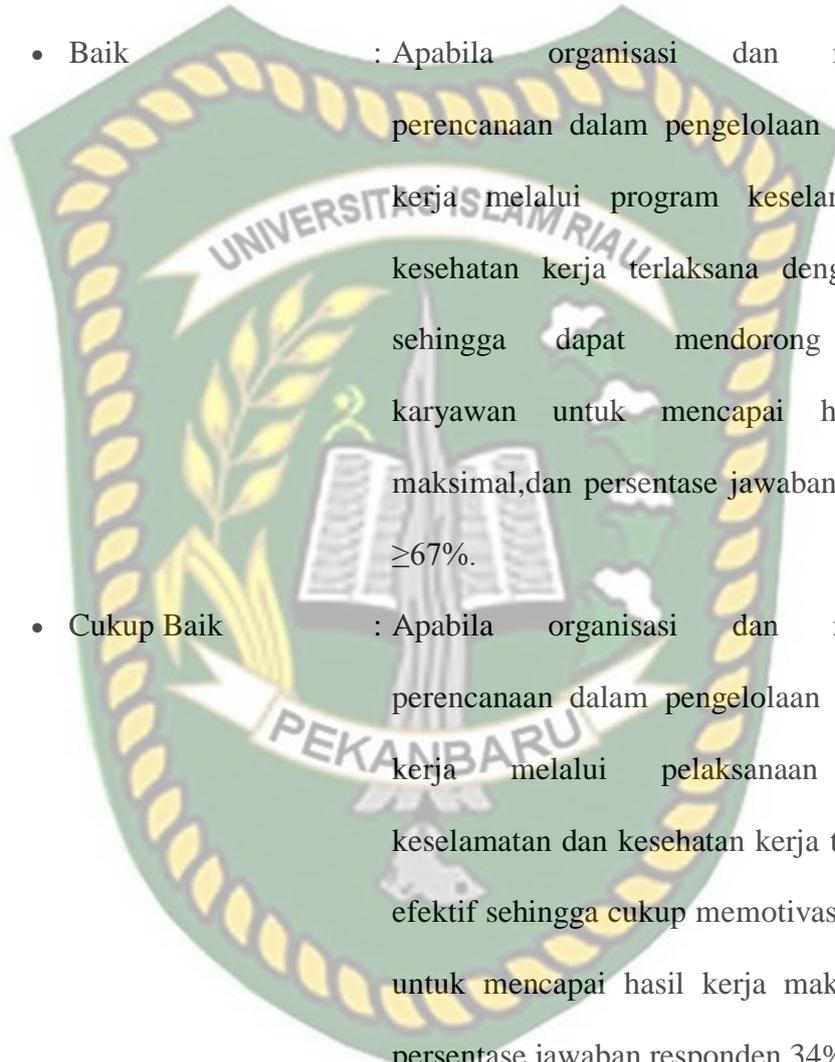
- Baik : Apabila hubungan kerja antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan terjalin dengan baik dan harmonis sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila hubungan kerja antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan cukup terjalin dengan baik dan harmonis sehingga cukup memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila hubungan kerja antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan kurang terjalin dengan baik dan harmonis sehingga kurang memotivasi karyawan untuk



mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

e. Organisasi dan perencanaan lingkungan kerja, dikatakan:

- Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan dalam pengelolaan lingkungan kerja melalui program keselamatan dan kesehatan kerja terlaksana dengan efektif sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan dalam pengelolaan lingkungan kerja melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja telah cukup efektif sehingga cukup memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan dalam pengelolaan lingkungan kerja melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja telah kurang efektif efektif sehingga kurang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja



maksimal, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

Adapun penilaian terhadap Faktor Lingkungan Kerja, adalah :

- Baik : Apabila kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan buruh, serta organisasi dan perencanaan lingkungan kerja di perusahaan pada umumnya telah terlaksana dengan baik, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan buruh, serta organisasi dan perencanaan lingkungan kerja di perusahaan pada umumnya telah terlaksana dengan cukup baik, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan buruh, serta organisasi dan perencanaan lingkungan kerja di perusahaan pada umumnya masih kurang baik, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

## 2. Faktor Manusia

Penilaian terhadap indikator Faktor Manusia terdiri dari Sub Indikator sebagai berikut:

### a. Kuantitas tenaga kerja, dikatakan:

- Baik : Apabila jumlah tenaga kerja/karyawan yang tersedia sesuai dengan beban tugas dan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan dalam proses produksi di perusahaan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila jumlah tenaga kerja/karyawan yang tersedia cukup berpengaruh pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan dalam proses produksi di perusahaan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila jumlah tenaga kerja/karyawan yang tersedia kurang berpengaruh pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan dalam proses produksi di perusahaan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

### b. Pendidikan dan keahlian, dikatakan:

- Baik : Apabila pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan dalam bidang mesin-mesin dan

peralatan produksi sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .

- Cukup Baik : Apabila pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan dalam bidang mesin-mesin dan peralatan produksi cukup sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan sehingga cukup meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan dalam bidang mesin-mesin dan peralatan produksi kurang sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan sehingga kurang mendukung peningkatan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

c. Struktur pekerjaan, dikatakan:

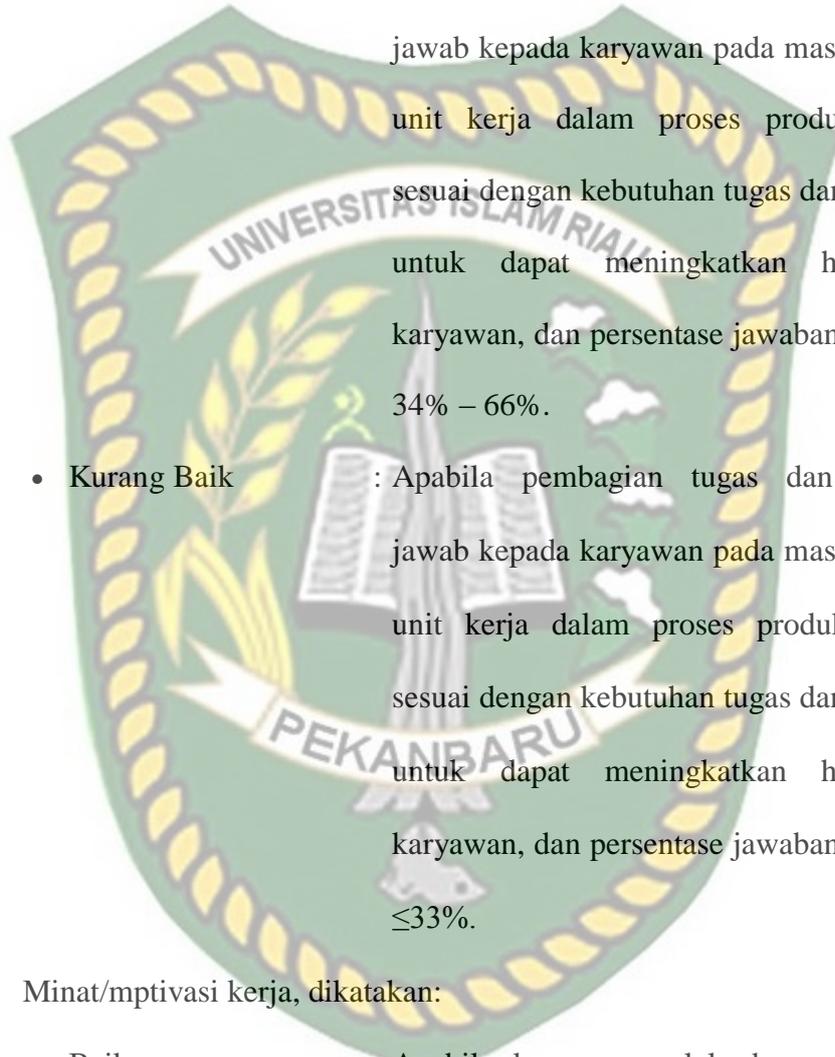
- Baik : Apabila pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses produksi sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan untuk

dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .

- Cukup Baik : Apabila pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses produksi cukup sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan untuk dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses produksi kurang sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan untuk dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

d. Minat/mptivasi kerja, dikatakan:

- Baik : Apabila karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila karyawan cukup bersemangat dan bergairah dalam dalam melaksanakan tugas

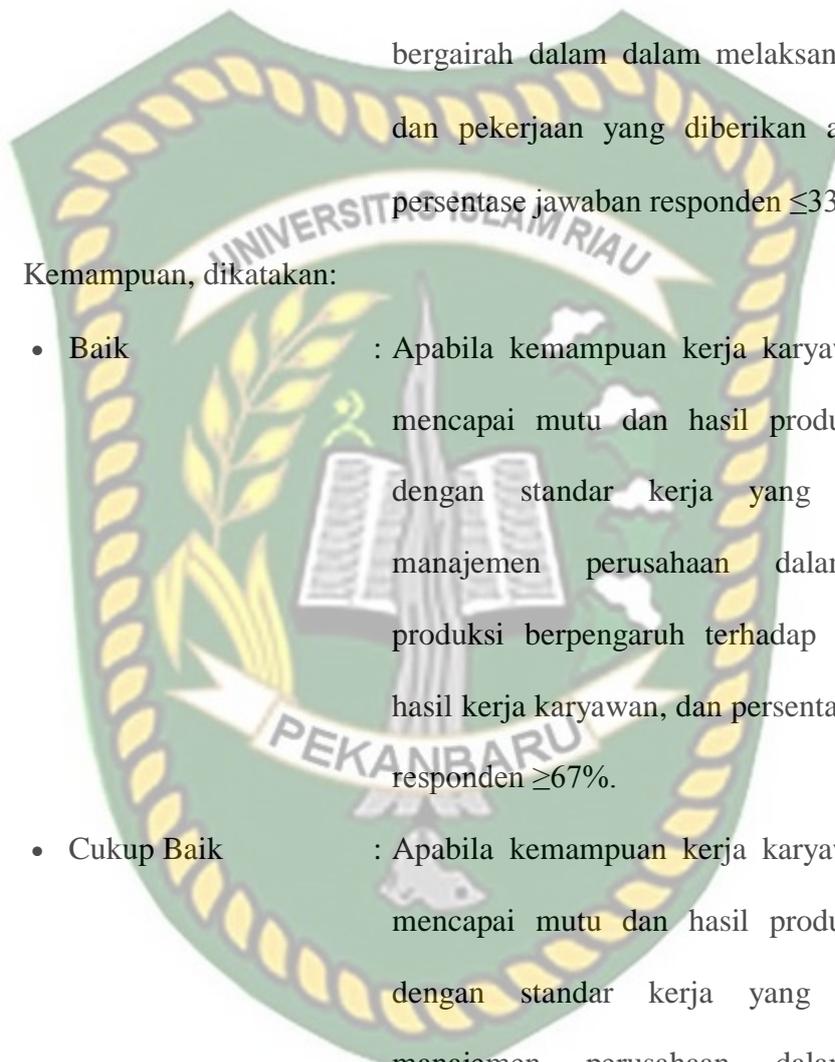


dan pekerjaan yang diberikan atasan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.

- Kurang Baik : Apabila karyawan kurang bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

e. Kemampuan, dikatakan:

- Baik : Apabila kemampuan kerja karyawan dalam mencapai mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan dalam proses produksi berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila kemampuan kerja karyawan dalam mencapai mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan dalam proses produksi cukup berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila kemampuan kerja karyawan dalam mencapai mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan



manajemen perusahaan dalam proses produksi kurang berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

Adapun penilaian terhadap Faktor Manusia, adalah :

- Baik : Apabila kuantitas karyawan, tatanan pendidikan dan keahlian, struktur pekerjaan, minat kerja, dan kemampuan kerja karyawan pada umumnya telah terlaksana dengan baik, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila kuantitas karyawan, tatanan pendidikan dan keahlian, struktur pekerjaan, minat kerja, dan kemampuan kerja karyawan pada umumnya telah terlaksana dengan cukup baik, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila kuantitas karyawan, tatanan pendidikan dan keahlian, struktur pekerjaan, minat kerja, dan kemampuan kerja karyawan pada umumnya masih kurang terlaksana dengan baik, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

### 3. Faktor Proses

Penilaian terhadap indikator Faktor Proses terdiri dari Sub Indikator sebagai berikut:

#### a. Modal, dikatakan:

- Baik : Apabila biaya modal yang diinvestasikan perusahaan untuk dapat melaksanakan proses produksi, antara lain dalam bentuk pengadaan material bahan baku, mesin-mesin dan peralatan proses produksi, dan gedung pabrik, serta penelitian dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan dalam proses produksi, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila biaya modal yang diinvestasikan perusahaan untuk dapat melaksanakan proses produksi, antara lain dalam bentuk pengadaan material bahan baku, mesin-mesin dan peralatan proses produksi, dan gedung pabrik, serta penelitian dan pengembangan cukup sesuai dengan kebutuhan dalam proses produksi, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila biaya modal yang diinvestasikan perusahaan untuk dapat melaksanakan proses

produksi, antara lain dalam bentuk pengadaan material bahan baku, mesin-mesin dan peralatan proses produksi, dan gedung pabrik, serta penelitian dan pengembangan kurang sesuai dengan kebutuhan dalam proses produksi, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

b. Research & Development, dikatakan:

- Baik : Apabila kebijakan penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan manajemen perusahaan cukup efektif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila kebijakan penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan manajemen perusahaan cukup efektif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila kebijakan penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan manajemen perusahaan cukup efektif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

c. Penanganan bahan baku, dikatakan:

- Baik : Apabila aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yaitu tandan buah kelapa sawit yang akan diolah dalam proses produksi berlangsung efisien sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yaitu tandan buah kelapa sawit yang akan diolah dalam proses produksi cukup efisien sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yaitu tandan buah kelapa sawit yang akan diolah dalam proses produksi kurang efisien sehingga kurang mampu meningkatkan pencapaian hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .



d. Pemeliharaan peralatan proses, dikatakan:

- Baik : Apabila kegiatan pemeliharaan yang dilakukan perusahaan terhadap peralatan proses produksi yang digunakan dalam proses pengolahan kelapa sawit selalu dilaksanakan secara rutin, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila kegiatan pemeliharaan yang dilakukan perusahaan terhadap peralatan proses produksi yang digunakan dalam proses pengolahan kelapa sawit cukup sering dilaksanakan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila kegiatan pemeliharaan yang dilaksanakan perusahaan terhadap peralatan proses produksi yang digunakan dalam proses pengolahan kelapa sawit jarang dilakukan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

e. Organisasi dan perencanaan proses, dikatakan:

- Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan yang terdiri dari prosedur kerja dan komunikasi kerja yang diterapkan perusahaan telah efektif dan dapat

meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .

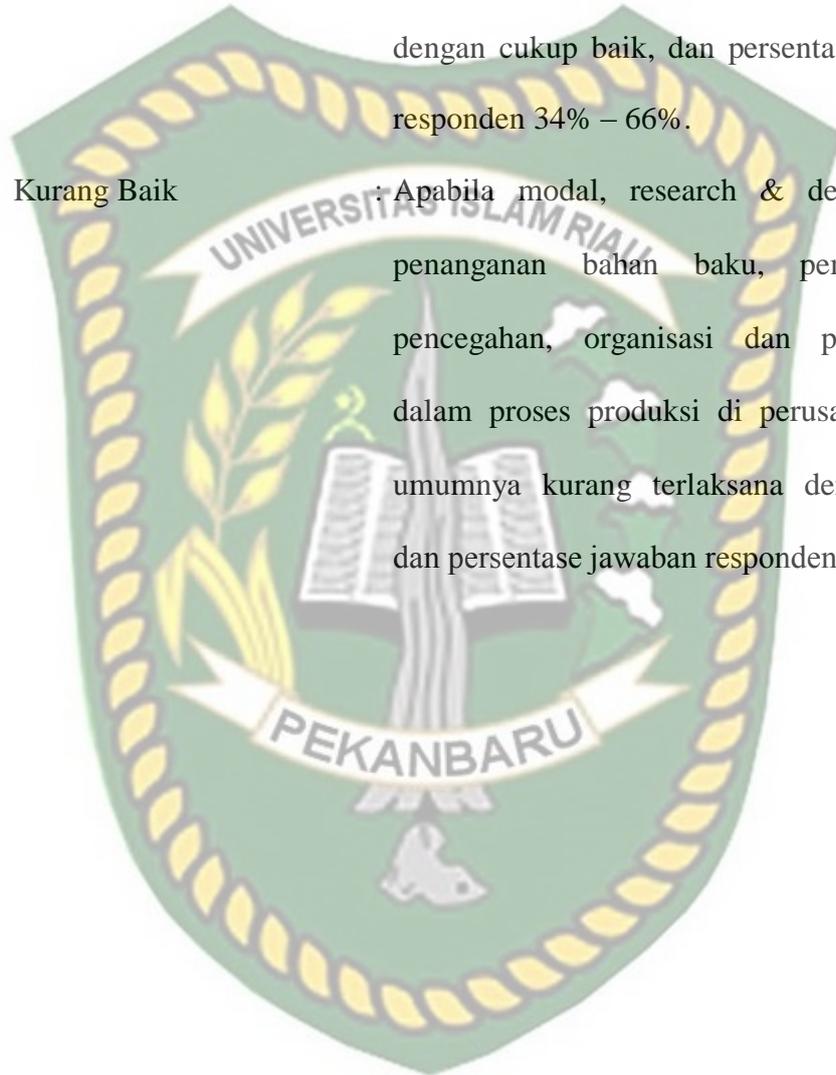
- Cukup Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan yang terdiri dari prosedur kerja dan komunikasi kerja yang diterapkan perusahaan cukup efektif dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.
- Kurang Baik : Apabila organisasi dan manajemen perencanaan yang terdiri dari prosedur kerja dan komunikasi kerja yang diterapkan perusahaan kurang efektif dan kurang mampu meningkatkan hasil kerja karyawan, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .

Adapun penilaian terhadap Faktor Proses, adalah :

- Baik : Apabila modal, research & development, penanganan bahan baku, pemeliharaan/pencegahan, energi, organisasi dan perencanaan dalam proses produksi di perusahaan pada umumnya telah terlaksana dengan baik, dan persentase jawaban responden  $\geq 67\%$ .
- Cukup Baik : Apabila modal, research & development, penanganan bahan baku, pemeliharaan/

pengecegan, energi, organisasi dan perencanaan dalam proses produksi di perusahaan pada umumnya telah terlaksana dengan cukup baik, dan persentase jawaban responden 34% – 66%.

- Kurang Baik : Apabila modal, research & development, penanganan bahan baku, pemeliharaan/ pengecegan, organisasi dan perencanaan dalam proses produksi di perusahaan pada umumnya kurang terlaksana dengan baik, dan persentase jawaban responden  $\leq 33\%$ .



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian *survey deskriptif*. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2005;7), penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2005;11).

Jadi dalam penelitian ini, maka penulis akan menganalisis tentang produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bina Pitri Jaya yang terletak di Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Propinsi Riau. Adapun pertimbangan penulis memilih lokasi penelitian ini yaitu dikarenakan dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005; 90). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar yang berjumlah 106 orang.

Untuk menyederhanakan pelaksanaan penelitian maka peneliti akan menentukan sejumlah sampel dari populasi tersebut. Sedangkan sampel yang ditetapkan sebagai responden penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan pada perusahaan tersebut yang berjumlah sebanyak 48 orang.

### D. Teknik Penarikan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan dengan cara *Sampling Purposive*. Menurut Sugiyono (2005; 96), *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Adapun pertimbangan tertentu dalam penentuan sampel dilakukan dengan alasan bahwa subyek ditetapkan merupakan pihak yang dianggap ahli atau lebih memahami dan terlibat langsung dengan topik yang dibahas. Dalam penelitian ini penentuan sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan pada bagian pengolahan di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, karena penelitian ini menganalisis tentang produktivitas karyawan pada bagian tersebut.

### **E. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder, yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian dengan menggunakan instrumen pengumpul data berupa kuesioner dan daftar wawancara. Adapun data primer dalam penelitian ini antara lain yaitu data hasil kuesioner dan daftar wawancara tentang produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

#### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari objek penelitian dalam bentuk data hasil olahan atau berupa data yang telah tersedia. Adapun data primer dalam penelitian ini antara lain yaitu berupa laporan produksi, jumlah karyawan dan profil perusahaan daripada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang diterapkan peneliti dalam rangka mengumpulkan atau memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

#### **1. Kuesioner**

Teknik kuesioner merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan data primer. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini

berupa daftar pertanyaan tertulis bersifat tertutup yang disertai alternatif jawaban tentang produktivitas kerja, untuk diajukan kepada responden yang telah ditetapkan yaitu karyawan bagian pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

## 2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan bersifat terbuka kepada responden yang telah ditetapkan. Adapun teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara terstruktur berdasarkan daftar pertanyaan yang disusun.

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data sekunder, yaitu dengan cara mengumpulkan data berupa dokumen atau laporan tertulis mengenai berbagai hal yang terkait dengan subyek penelitian yang berguna sebagai bahan analisis terkait pokok bahasan penelitian.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengolah dan menelaah data yang telah diperoleh dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner penelitian dijumlahkan atau dikelompokkan dan kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel distribusi dan persentase. Sementara data

kualitatif yang diperoleh disusun dalam bentuk uraian kalimat untuk menjelaskan permasalahan terkait dengan pokok bahasan penelitian. Berdasarkan analisis data tersebut maka dapat dilakukan interpretasi data dan kemudian peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan hasil penelitian.

#### H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian ini seperti dijelaskan melalui tabel berikut ini:

**Tabel III.1. Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Tahun 2017 – 2018**

No.	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																			
		Agu 2017 s/d Jun 2018				Jul 2018				Agu – Des 2018				Jan 2019				Feb 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan UP	x	x	x	x	x	x	x	x												
2.	Seminar UP								x												
3.	Revisi UP								x												
4.	Revisi Kuisisioner									x											
5.	Rekomendasi Survey									x											
6.	Survey Lapangan									x	x										
7.	Analisis Data									x	x	x									
8.	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)									x	x	x									
9.	Konsultasi Revisi Skripsi													x	x	x	x	x	x	x	x
10.	Ujian Komprehensif Skripsi																				x
11.	Revisi Skripsi																			x	x
12.	Penggandaan Skripsi																				x

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir merupakan suatu perusahaan swasta yang berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Areal perkebunan kepala sawit yang dikelola oleh PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir yaitu lebih kurang seluas 4101,98 hektar. Selain itu perusahaan tersebut juga bergerak di bidang pengolahan tandan buah segar kelapa sawit untuk memproduksi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan minyak Kernel.

PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir memiliki sebuah pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) yang mengolah buah kelapa sawit atau TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit dengan proses pengolahan yang menggunakan mesin berteknologi tinggi. Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) milik perusahaan ini didirikan sejak tahun 2005 pada areal lahan seluas 6 hektar, dan mulai beroperasi sejak bulan April 2007 dengan kapasitas olah 45 ton/ jam Tandan Buah Segar kelapa sawit. Adapun aktivitas-aktivitas bagian pengolahan kelapa sawit setiap hari berlangsung secara kontinu dimana jam kerja karyawan pada tersebut dibagi menjadi dua shift.

Untuk mendukung kegiatan operasional pada pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS), maka PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir mempekerjakan sebanyak 106 orang karyawan, dengan berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian. Adapun jumlah karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya

Kota Baru Tapung Hilir pada setiap bagian/ unit kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.1. Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir Menurut Bagian**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	Tata Usaha	13
3.	Maintenance	23
4.	Pengolahan I	24
5.	Pengolahan II	24
6.	Quality control	14
7.	Keamanan/ security	7
Jumlah		106

Sumber : PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir terdiri dari seorang Manajer Pabrik, 13 orang karyawan bagian Tata Usaha, 23 orang karyawan bagian Maintenance, 24 orang karyawan bagian Pengolahan Shift I, 24 orang karyawan bagian Pengolahan Shift II, 14 orang karyawan bagian quality control, 7 orang karyawan bagian keamanan/security.

#### **B. Struktur Organisasi Perusahaan**

Dalam menjalankan kegiatan operasional pada suatu perusahaan, maka perlu dilakukan pengorganisasian secara efektif agar setiap kegiatan dapat terlaksana secara optimal sesuai yang direncanakan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan perlu melakukan penetapan unit-unit kerja yang dibutuhkan dan melakukan pembagian tugas dan pekerjaan berdasarkan struktur organisasi yang telah disusun perusahaan.

Demikian pula halnya pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir. Adpaun struktur Organisasi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir terdiri dari:

1. Manajer Pabrik (*factory manager*)

Manajer pabrik melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Menyusun anggaran penerimaan dan pengeluaran perusahaan setiap tahun.
- b. Menyusun rencana produksi perusahaan setiap tahun.
- c. Menetapkan kebijakan kompensasi karyawan.
- d. Memimpin dan mengawasi jalannya setiap kegiatan operasional perusahaan yang berlangsung pada setiap bagian.
- e. Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Menetapkan kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- g. Menetapkan kebijakan riset dan pengembangan proses produksi perusahaan.

2. Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Melaksanakan administrasi pengupahan dan absensi karyawan.
- b. Membantu tugas manajer dalam menyusun anggaran penerimaan dan pengeluaran perusahaan setiap tahun.
- c. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

- d. Melaksanakan administrasi persediaan bahan baku dan fasilitas serta peralatan kerja.

3. Asisten Koordinator

Asisten Koordinator melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan operasional masing-masing unit kerja yang terkait dalam proses produksi perusahaan.

4. Asisten Proses

Asisten Proses melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Memimpin dan mengawasi berlangsungnya proses produksi.
- b. Melakukan penilaian pelaksanaan dan hasil kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- c. Mengawasi pelaksanaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- d. Membantu tugas manajer dalam menyusun rencana produksi perusahaan setiap tahun.

5. Asisten Maintenance

Asisten Maintenance melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perawatan fasilitas dan peralatan proses produksi milik perusahaan.
- b. Mengawasi pelaksanaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

- c. Melakukan penilaian pelaksanaan dan hasil kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

6. Asisten Pengendalian Mutu

Asisten Pengendalian Mutu melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab terhadap pengendalian dan pengawasan mutu produk yang dihasilkan perusahaan.
- b. Melakukan penilaian pelaksanaan dan hasil kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- c. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan kerja bawahan pada unit kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

7. Mandor Proses

Mandor Proses melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab mengawasi aktivitas karyawan dalam proses produksi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan proses produksi kepada Asisten Proses.

8. Mandor Electric

Mandor Proses melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab melakukan pemeliharaan peralatan kelistrikan yang digunakan dalam proses produksi.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan kerjanya dan kondisi peralatan elektrikal yang digunakan dalam proses produksi kepada Asisten Maintenance.

#### 9. Mandor Mekanik

Mandor Mekanik melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab melakukan pemeliharaan dan perbaikan fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan serta kondisi peralatan proses produksi kepada Asisten Maintenance.

#### 10. Bagian Administrasi

Bagian Administrasi melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Membantu atasan dalam melaksanakan administrasi pengupahan dan absensi karyawan serta persediaan perusahaan.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada atasan.

#### 11. Bagian Gudang

Bagian Gudang melaksanakan tugas dan fungsi:

- a. Bertanggung jawab mengawasi dan mencatat penerimaan serta pengeluaran bahan-bahan dan peralatan stock di gudang.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya kepada atasan.

#### 12. Sortasi

Sortasi melaksanakan tugas dan fungsi:

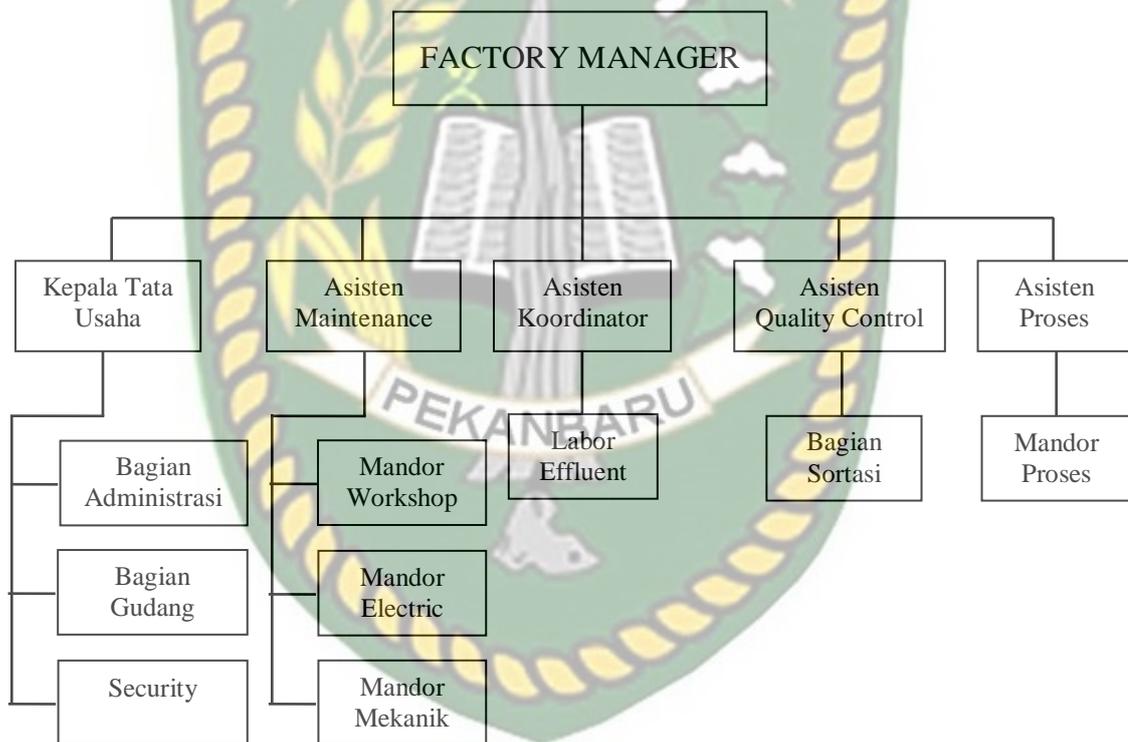
- a. Melakukan pemilahan bahan baku sesuai dengan standar dan ketentuan yang ditetapkan atasan.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya di bagian sortasi kepada atasan.

#### 13. Keamanan (security)

- a. Bertanggung jawab melakukan pengamanan pada kawasan pabrik sesuai pengarahannya.
- b. Memberikan laporan hasil pelaksanaan pengamanan kepada atasan.

Adapun bagan struktur organisasi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir digambarkan sebagai berikut:

**Gambar IV.1**  
**Bagan Struktur Organisasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS)**  
**PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir**



Sumber : PT. Bina Pitri Jaya Tapung Hilir

### C. Aktivitas Perusahaan

Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri, maka PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir melaksanakan operasionalnya yang terdiri dari

beberapa aktivitas/kegiatan. Adapun aktivitas operasional yang dilaksanakan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir meliputi:

a. Proses penimbangan buah sawit

Tandan buah sawit yang diangkut menggunakan truk-truk pengangkut dari perkebunan, baik perkebunan milik perusahaan maupun perkebunan rakyat ditimbang menggunakan jembatan timbang. Kemudian setelah dikurangi berat kendaraan pengangkut maka diketahui berat atau tonase tandan buah sawit yang masuk ke perusahaan.

b. Proses penyortiran atau pemilahan buah sawit

Proses pemilahan buah sawit bertujuan untuk memisahkan antara buah yang layak produksi dan tidak berdasarkan tingkat kematangan buah. Tingkat kematangan buah merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi hasil akhir dari produk CPO. Setelah dilakukan pemilahan, buah sawit dimasukkan ke tempat penimbunan sementara (loading ramp), untuk selanjutnya buah sawit diproses pada stasiun perebusan.

c. Proses perebusan buah sawit

Proses perebusan buah sawit dilakukan pada mesin berkekuatan tinggi dan pada suhu yang tinggi. Proses perebusan buah sawit (*sterilizer*) ini bertujuan untuk memudahkan buah kelapa sawit dilepaskan dari tandannya dan memudahkan untuk mengupas dari cangkangnya. Proses perebusan juga dapat meminimalisir zat-zat yang dapat mengurangi kualitas produk akhir dari CPO.

d. Pemisahan buah sawit dari tandan

Setelah proses perebusan selanjutnya dilakukan pemisahan buah sawit sari tandannya. Pada proses ini buah sawit dilepas dari tandannya menggunakan sebuah mesin besar yang berputar berkekuatan tinggi sehingga dapat melepas buah yang menempel kuat pada tandan buah sawit tersebut. Kemudian buah kelapa sawit yang telah dilepas dari tandannya dapat dilakukan proses lanjutan.

e. Pengolahan buah kelapa sawit

Setelah buah sawit dilepas dari tandannya, maka selanjutnya buah sawit mengalami proses lanjutan untuk mendapatkan isi buah inti untuk kemudian diolah menjadi CPO. Untuk mendapat isi buah kelapa sawit maka dilakukan proses pengelupasan dengan cara pengadukan buah pada air bersuhu 90 derajat celcius sehingga daging buah terpisah dari bijinya. Daging buah kemudian diproses untuk menghasilkan CPO.

f. Proses pemurnian minyak kelapa sawit

Proses ini merupakan tahap akhir dalam proses pengolahan buah sawit dimana terjadi proses sehingga minyak sawit yang diperoleh benar-benar murni dan jernih. Proses ini bertujuan untuk menghilangkan zat-zat sisa dan bahan lainnya yang terkandung dalam minyak sawit. Setelah dilakukan pemurnian, minyak CPO yang diperoleh disimpan di dalam wadah khusus dengan suhu yang diatur sedemikian rupa untuk menjaga kualitas minyak sawit sesuai dengan standar yang ditetapkan..

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang, yang merupakan para karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir. Adapun identitas responden penelitian tersebut menurut tingkat umur dan pendidikannya diuraikan sebagai berikut:

##### A.1. Tingkat Umur Responden

Tingkat umur seseorang individu karyawan pada suatu perusahaan pada umumnya dapat menentukan kemampuan kerja, karena semakin tinggi tingkat umur karyawan maka semakin banyak pengalaman kerja yang diperolehnya selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya di perusahaan. Adapun tingkat umur responden yang merupakan para karyawan yang bekerja di pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir tersebut seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.1. Tingkat Umur Responden

No	Tingkat Umur	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	<20 tahun	-	-
2	20 – 29 tahun	2	4,2
3	30 – 39 tahun	25	52,1
4	40 – 49 tahun	16	33,3
5	≥50 tahun	5	10,4
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa distribusi tingkat umur responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 2 orang atau 4,2% responden dengan tingkat umur 20 – 29 tahun; sebanyak 25 orang atau 52,1% responden dengan tingkat umur 30 – 39 tahun; sebanyak 16 orang atau 33,3% responden dengan tingkat umur 40 – 49 tahun; sedangkan responden dengan tingkat umur ≥50 tahun adasebanyak 5 orang atau 10,4%. Dengan demikian, maka sebagian responden penelitian adalah dengan tingkat umur 30 – 39 tahun.

## A.2. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan merupakan unsur penting untuk menunjang kemampuan kerjanya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang telah dilalui seseorang karyawan pada umumnya semakin baik pula pelaksanaan dan hasil kerja yang mampu dicapai. Adapun tingkat pendidikan responden yang merupakan para karyawan yang bekerja di pabrik

kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir tersebut seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

**Tabel V.2. Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	34	70,8
2	DIII	12	25,0
3	Sarjana (S1)	2	4,2
	<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa distribusi tingkat pendidikan responden, yaitu sebanyak 34 orang atau 70,8% responden adalah dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat. Selanjutnya sebanyak 12 orang atau 25,0% responden adalah dengan tingkat pendidikan DIII. Kemudian sebanyak 2 orang atau 4,2% responden adalah dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, maka sebagian responden dalam penelitian ini adalah dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat.

#### **B. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir**

Analisis produktivitas kerja karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor produktivitas kerja karyawan serta mendeskripsikan faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas

kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Adapun uraian analisisnya dijabarkan sebagai berikut:

### **B.1. Faktor Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir**

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal terpenting dalam operasional suatu perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri proses dan manufaktur maupun jasa. Hal ini dikarenakan produktivitas kerja yang dicapai karyawan pada suatu perusahaan sangat menentukan efektivitas organisasi perusahaan dan pencapaiann tujuan-tujuan perusahaan, seperti profitabilitas dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karenanya setiap manajemen perusahaan selalu berupaya untuk mengoptimalkan pencapaian produktivitas kerja karyawannya.

Namun demikian, untuk mengoptimalkan pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam operasional suatu perusahaan memerlukan upaya yang maksimal dari pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang menentukan dalam rangka optimalisasi pencapaian produktivitas kerja tersebut. Dalam kaitan ini, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat mengendalikan dan mengelola faktor-faktor produktivitas kerja tersebut dengan baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja ialah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, yang merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Menurut Sinungan (2005;61), faktor-faktor produktivitas kerja

yang terdapat pada perusahaan meliputi faktor produk, faktor lingkungan, faktor manusia, dan faktor proses.

Demikian pula halnya pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Untuk melaksanakan proses pengolahan buah kelapa sawit, maka perusahaan ini telah mendirikan pabrik kelapa sawit untuk menghasilkan minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan minyak inti sawit. Sebagai suatu industri proses, maka diperlukan sejumlah tenaga kerja atau karyawan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan dan memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan melalui produktivitas kerjanya.

Masalah optimalisasi produktivitas kerja karyawan di setiap perusahaan pada dasarnya selalu menghadapi permasalahan untuk dapat mengendalikan dan mengelola faktor-faktor produktivitas kerja tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu, maka produktivitas kerja karyawan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Adapun penilaian terhadap faktor-faktor produktivitas kerja karyawan pada Bagian Pengolahan di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir dalam penelitian ini meliputi indikator: faktor lingkungan kerja, faktor manusia, dan faktor proses.

#### **B.1.1. Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Oleh karenanya, setiap perusahaan harus dapat mengendalikan dan mengelola faktor lingkungan yang terkait aktivitas operasional perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya, seperti kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan karyawan,

lingkungan kerja,serta organisasi dan perencanaan lingkungan kerja. Dengan begitu, maka faktor lingkungan tersebut diharapkan dapat berdampak positif terhadap optimalisasi dan peningkatan produktivitas kerja yang dicapai karyawan.

Adapun penilaian terhadap faktor lingkungan kerja pada operasional pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilirdalam penelitian ini meliputi sub indikator kondisi kerja, suasana/iklim kerja, sistem insentif, hubungan antar manajemen dan karyawan, serta organisasi dan perencanaan lingkungan kerja di perusahaan.

#### **a. Kondisi kerja**

Kondisi kerja yang dimaksud ialah keadaan di tempat kerja karyawan atau persyaratan kerja yaitu terdiri dari ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan untuk dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Kondisi kerja yang ideal yaitu adanya ketentuan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta peraturan perundang-undangan; pembagian shift kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan kebutuhan tugas operasional di perusahaan; dan adanya prosedur kerja yang sederhana, mudah dipahami dan dilaksanakan oleh para karyawan. Dengan adanya kondisi kerja yang baik dan ideal di perusahaan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator kondisi kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.3. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	29	60,4	87
2.	Cukup Setuju	17	35,4	34
3.	Kurang Setuju	2	4,2	2
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>123</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (123/144 x 100%) = 85,4%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 29 (60,4%) responden menyatakan setuju, 17 (35,4%) responden menyatakan cukup setuju, dan 2 (4,2%) responden menyatakan kurang setuju mengenai sub indikator kondisi kerja. Sementara total skor jawaban responden terhadap sub indikator kondisi kerja adalah 123 atau 85,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kondisi kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini berarti kondisi kerja karyawan bagian pengolahan pada perusahaan tersebut yang meliputi ketentuan jam kerja, pembagian shift kerja, dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan dapat mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan.

#### **b. Suasana/ iklim kerja**

Suasana atau iklim kerja maksudnya ialah keadaan dimana lingkungan internal perusahaan dipersepsikan karyawan yang berada di dalamnya. Aktivitas karyawan akan berlangsung secara produktif dan mampu mencapai hasil kerja

sebagaimana yang diharapkan apabila terdapat kondisi atau suasana yang baik, mendukung dan menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adapun yang terkait dengan suasana atau iklim kerja di perusahaan yaitu seperti struktur organisasi, standar pekerjaan, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan manajemen perusahaan terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator Suasana/Iklim Kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden seperti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel V.4. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Suasana/Iklim Kerja**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	2	4,2	6
2.	Cukup Setuju	42	87,5	84
3.	Kurang Setuju	4	8,3	4
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (94/144 x 100%) = 65,3%		
<b>Kategori</b>		<b>Cukup Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 2 (4,2%) responden menyatakan setuju, 42 (87,5%) responden menyatakan cukup setuju, dan 4 (8,3%) responden menyatakan kurang setuju terhadap sub indikator suasana/iklim kerja. Sementara total skor jawaban responden terhadap suasana/iklim kerja adalah 94 atau 65,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator suasana/iklim kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Cukup Baik”.Hal ini berarti suasana/iklim kerja karyawan bagian pengolahan pada perusahaan tersebut cukup sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan dan pencapaian hasil kerja karyawan.

### c. Sistem insentif

Sistem insentif yang diterapkan manajemen perusahaan pada umumnya akan mempengaruhi pelaksanaan kerja karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan insentif yang diterima karyawan dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan apabila sistem insentif yang diterapkan perusahaan dapat memuaskan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya.

Sistem insentif dalam hal ini maksudnya yaitu sistem pemberian upah selain gaji pokok yang diterapkan manajemen perusahaan, yang bertujuan untuk mendorong motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal, antara lain seperti pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya. Oleh karena itu sistem insentif yang diterapkan dengan baik diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator sistem insentif karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.5. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sistem Insentif**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	18	37,5	54
2.	Cukup Setuju	30	62,5	60
3.	Kurang Setuju	-	-	-
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>114</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (114/144 x 100%) = 79,2%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa menunjukkan sebanyak 18 (37,5%) responden menyatakan setuju, dan 30 (62,5%) responden menyatakan cukup setuju mengenai sub indikator sistem insentif. Sementara total skor jawaban responden terhadap sub indikator sistem insentif adalah 114 atau 79,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator sistem insentif karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini berarti sistem insentif yang diterapkan meliputi pemberian upah lembur, bonus tahunan, dan tunjangan hari raya oleh pihak perusahaan kepada karyawan sudah memuaskan sehingga dapat mendorong motivasi karyawan mencapai hasil kerja maksimal.

#### **d. Hubungan antara manajemen dan karyawan**

Hubungan antara manajemen dan karyawan dalam hal ini ialah hubungan kerja yang terjalin antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan yang bersangkutan, yang didasarkan pada ketentuan hubungan industrial tenaga kerja

yang berlaku di perusahaan. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan/karyawan di perusahaan yang terjalin dengan baik dan harmonis diharapkan dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja giat dan bersungguh-sungguh mencapai hasil kerja maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator hubungan antara manajemen dan karyawan pada bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.6. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Manajemen dan Karyawan**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	19	39,6	57
2.	Cukup Setuju	27	56,2	54
3.	Kurang Setuju	2	4,2	2
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>113</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (113/144 x 100%) = 78,5%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 19 (39,6%) responden menyatakan setuju, 27 (56,2%) responden menyatakan cukup setuju, dan 2 (4,2%) responden menyatakan kurang setuju terhadap sub indikator hubungan antara manajemen dan karyawan. Sementara total skor jawaban responden terhadap sub indikator hubungan antara manajemen dan karyawan adalah 113 atau 78,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden terhadap sub indikator hubungan antara manajemen dan karyawan pada bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini berarti hubungan kerja antara atasan dan karyawan di perusahaan tersebut telah terjalin dengan baik dan harmonis.

#### e. Organisasi dan perencanaan lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan unsur penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat mengelola lingkungan secara efektif. Adapun organisasi dan perencanaan lingkungan kerja dalam hal ini maksudnya yaitu organisasi dan manajemen perencanaan terhadap pengelolaan lingkungan kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan di perusahaan melalui pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga kesejahteraan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator organisasi dan perencanaan lingkungan kerja karyawan pada bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.7. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Organisasi dan Perencanaan Lingkungan Kerja**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	3	6,3	9
2.	Cukup Setuju	41	85,4	82
3.	Kurang Setuju	4	8,3	4
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>95</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		

<b>Persentase (%)</b>	(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (95/144 x 100%) = 65,9%
<b>Kategori</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 3 (6,3%) responden menyatakan setuju, 41 (85,4%) responden menyatakan cukup setuju, dan 4 (8,3%) responden menyatakan kurang setuju terhadap sub indikator organisasi dan perencanaan lingkungan kerja. Sementara total skor jawaban responden terhadap organisasi dan perencanaan lingkungan kerja adalah 95 atau 65,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator organisasi dan perencanaan lingkungan kerja pada bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Cukup Baik”. Hal ini berarti pengelolaan lingkungan kerja yang dilaksanakan perusahaan melalui pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja telah cukup efektif sehingga cukup memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada masing-masing sub indikator penilaian faktor lingkungan kerja yang telah diuraikan di atas, maka pelaksanaan indikator faktor lingkungan kerja ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel V.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor Lingkungan Kerja**

No.	Sub Indikator	Kategori Jawaban						Jumlah	
		Setuju (3)		Cukup Setuju (2)		Kurang Setuju (1)		f	skor
		f	skor	f	skor	f	skor		
1.	Kondisi Kerja	29	87	17	34	2	2	48	123
2.	Susana/iklim	2	6	42	84	4	4	48	94

	kerja									
3.	Sistem insentif	18	54	30	60	-	-	48	114	
4.	Hubungan antara manajemen dan karyawan	19	57	27	54	2	2	48	113	
5.	Organisasi dan perencanaan lingkungan kerja	3	9	41	82	4	4	48	95	
<b>Total Skor</b>									<b>539</b>	
<b>Skor Maksimum</b>		(Jmlh Resp x Bobot jawaban tertinggi x Jmlh Sub Indikator) = (48 x 3 x 5) = 720								
<b>Persentase (%)</b>		(Total Skor/Skor Maksimum x 100%) = (539/720 x 100%) = 74,8%								
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>								

Sumber : Data olahan, 2018

Rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk kelima sub indikator faktor lingkungan kerja adalah 539, sehingga persentase tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja adalah sebesar 74,8%. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja adalah dengan kategori “Baik”. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari faktor lingkungan kerja adalah kategori “Baik”.

### B.1.2. Faktor Manusia

Faktor Manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam menganalisis produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Selain berperan sebagai perencana pada aktivitas operasional suatu

perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan pelaksana program kegiatan yang telah direncanakan tersebut. Oleh karena itu pengendalian dan pengelolaan terhadap faktor manusia sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

Adapun penilaian terhadap indikator Faktor Manusia dalam analisis produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir pada penelitian ini meliputi sub indikator kuantitas tenaga kerja, pendidikan dan keahlian, struktur pekerjaan, minat/motivasi kerja, dan kemampuan karyawan.

**a. Kuantitas tenaga kerja**

Kuantitas ialah jumlah atau banyaknya individu dan suatu produk/barang, dan material lainnya pada suatu tempat dan waktu tertentu. Kuantitas tenaga kerja dalam kaitan ini maksudnya ialah jumlah tenaga kerja atau karyawan yang tersedia dalam melaksanakan proses pengolahan bahan baku untuk memproduksi produk perusahaan di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir. Untuk pencapaian hasil kerja karyawan dalam proses produksi di perusahaan sebagaimana yang diharapkan, maka diperlukan ketersediaan tenaga kerja atau karyawan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan beban tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kuantitas tenaga kerja bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.9. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Tenaga Kerja**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	9	18,7	27
2.	Cukup Setuju	39	81,3	78
3.	Kurang Setuju	-	-	-
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>105</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (105/144 x 100%) = 72,9%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 9 (18,7%) responden menyatakan setuju, dan 39 (81,3%) responden menyatakan cukup setuju mengenai sub indikator kuantitas tenaga kerja. Sementara total skor jawaban responden terhadap kuantitas tenaga kerja adalah 105 dengan persentase jawaban sebesar 72,9%. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kuantitas tenaga kerja pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori "Baik". Hal ini berarti jumlah tenaga kerja/karyawan yang tersedia dalam pelaksanaan proses produksi di perusahaan tersebut telah sesuai dengan beban tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

#### **b. Pendidikan dan keahlian**

Pendidikan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan sangat penting artinya dalam pencapaian produktivitas kerja. Dengan tingkat pendidikan yang baik dan adanya keahlian yang memadai, maka seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan secara maksimal. Pendidikan dan keahlian

dalam hal ini ialah jenjang pendidikan formal di bidang tertentu serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan mengenai mesin-mesin dan peralatan produksi yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan diharapkan dapat menunjang peningkatan hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pendidikan dan keahlian karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.10. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Keahlian Karyawan**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	4	8,3	12
2.	Cukup Setuju	35	72,9	70
3.	Kurang Setuju	9	18,8	9
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>91</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (91/144 x 100%) = 63,2%		
<b>Kategori</b>		<b>Cukup Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 4 (8,3%) responden menyatakan setuju, 35(72,9%) responden menyatakan cukup setuju, dan 9 (18,8%) responden menyatakan kurang setuju mengenai sub indikator pendidikan dan keahlian. Sementara total skor jawaban responden

terhadap pendidikan dan keahlian karyawan adalah 91 atau 63,2%. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pendidikan dan keahlian karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal di bidang teknik serta keahlian khusus yang dimiliki karyawan dalam bidang mesin-mesin dan peralatan produksi cukup sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan karyawan pada perusahaan tersebut

### **c. Struktur pekerjaan**

Struktur pekerjaan ialah pembagian tugas dan tanggung jawab yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan terhadap para karyawannya di masing-masing unit kerja dalam operasional proses produksi yang dilaksanakan perusahaan. Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses produksi yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaannya diharapkan dapat menunjang dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang struktur pekerjaan karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.11. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Struktur Pekerjaan**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	16	33,3	48
2.	Cukup Setuju	30	52,5	60
3.	Kurang Setuju	2	4,2	2
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (110/144 x 100%) = 76,4%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 16 (33,3%) responden menyatakan setuju, 30 (52,5%) responden menyatakan cukup setuju, dan 2 (4,2%) responden menyatakan kurang setuju mengenai sub indikator struktur pekerjaan. Sementara total skor jawaban responden terhadap struktur pekerjaankaryawan adalah 110 atau 76,4%. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap struktur pekerjaankaryawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan manajemen perusahaan kepada karyawan pada masing-masing unit kerja dalam proses produksi telah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan tugas dan pekerjaannya.

#### d. Minat/motivasi kerja

Minat atau motivasi kerja dari seorang karyawan pada suatu perusahaan merupakan suatu unsur yang dapat menentukan tingkat produktivitas kerjanya. Oleh karenanya pihak manajemen perusahaan perlu membina dan meningkatkan

minat kerja daripada karyawannya. Agar pembinaan terhadap minat/motivasi kerja karyawan dapat berlangsung efektif, maka pihak manajemen perusahaan harus mengetahui hal-hal apa yang signifikan dalam menentukan minat/motivasi kerja tersebut.

Minat/motivasi kerja ialah merupakan sikap yang ditampilkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pihak perusahaan kepadanya dengan bekerja secara giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja maksimal. Adanya minat/motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sub indikator minat/motivasi kerja karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, diperoleh hasil tanggapan responden seperti diajikan pada tabel berikut:

**Tabel V.12. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Minat/Motivasi Kerja Karyawan**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	2	4,2	6
2.	Cukup Setuju	42	87,5	84
3.	Kurang Setuju	4	8,3	4
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (94/144 x 100%) = 65,3%		
<b>Kategori</b>		<b>Cukup Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 2 (4,2%) responden menyatakan setuju, 42(87,5%) responden menyatakan cukup setuju, dan 4 (8,3%) responden menyatakan kurang setuju mengenai sub indikator minat/motivasi kerja. Sementara total skor jawaban responden terhadap sub indikator minat/motivasi kerja karyawan adalah 94 atau 65,3%. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap minat/motivasi kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya

#### **e. Kemampuan**

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada dasarnya akan menentukan hasil kerjanya. Kemampuan yang dimaksud ialah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam mencapai mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan manajemen perusahaan dalam aktivitas operasionalnya. Adanya kemampuan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan dapat mendukung dalam pencapaian mutu dan hasil produksi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan dalam operasional proses produksi.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kemampuan karyawan bagian pengolahan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.13. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	3	6,2	9
2.	Cukup Setuju	39	81,3	78
3.	Kurang Setuju	6	12,5	6
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>48</b>	<b>93</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (93/144 x 100%) = 64,6%		
<b>Kategori</b>		<b>Cukup Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 3 (6,2%) responden menyatakan setuju, 39 (81,3%) responden menyatakan cukup setuju, dan 6 (12,5%) responden menyatakan kurang setuju mengenai sub indikator kemampuan karyawan. Sementara total skor jawaban responden terhadap indikator kemampuan karyawan adalah 93 atau 64,6%. Oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan telah memiliki kemampuan kerja yang cukup baik dalam mencapai hasil sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada masing-masing sub indikator penilaian faktor manusia yang telah diuraikan di atas, maka pelaksanaan indikator faktor manusia ditetapkan sebagai berikut:

Tabel V.14. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor Manusia

No.	Sub Indikator	Kategori Jawaban						Jumlah	
		Setuju (3)		Cukup Setuju (2)		Kurang Setuju (1)		f	skor
		f	skor	f	skor	f	skor		
1.	Kuantitas tenaga kerja	9	27	39	78	-	-	48	105
2.	Pendidikan dan keahlian	4	12	35	70	9	9	48	91
3.	Struktur pekerjaan	16	48	30	60	2	2	48	110
4.	Minat/motivasi kerja	2	6	42	84	4	4	48	94
5.	Kemampuan	3	9	39	78	6	6	48	93
<b>Total Skor</b>									<b>493</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jmlh Resp x Bobot jawaban tertinggi x Jmlh Sub Indikator) = (48 x 3 x 5) = 720							
<b>Persentase (%)</b>		(Total Skor/Skor Maksimum x 100%) = (493/720 x 100%) = 68,5%							
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>							

Sumber : Data olahan, 2018

Rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk kelima sub indikator faktor manusia adalah 493, sehingga persentase tanggapan responden terhadap faktor manusia tersebut adalah sebesar 68,5%. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap faktor manusia adalah dengan kategori “Baik”. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari faktor manusia adalah kategori “Baik”.

### B.1.3. Faktor Proses

Dalam suatu perusahaan yang bergerak di usaha industri, faktor proses juga merupakan suatu faktor yang dapat menentukan produktivitas kerja. Oleh karenanya, faktor proses pada suatu perusahaan harus dapat dikendalikan dan dikelola dengan sebaik-baiknya. Faktor proses pada dasarnya merupakan berbagai hal yang terkait dengan kegiatan operasional proses produksi pada suatu perusahaan.

Adapun penilaian terhadap Faktor Proses dalam penelitian ini meliputi sub indikator modal, research & development, penanganan bahan baku, pemeliharaan/pencegahan, organisasi dan perencanaan proses.

#### a. Modal

Modal merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Modal yang dimaksud ialah merupakan biaya modal yang telah diinvestasikan perusahaan untuk dapat melaksanakan kegiatan operasional proses produksinya, antara lain yaitu dalam bentuk biaya untuk pengadaan material bahan baku, mesin-mesin dan peralatan proses produksi, dan gedung pabrik dan pelengkapannya, serta penelitian dan pengembangan. Biaya modal yang diinvestasikan perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan dalam proses produksi, sehingga produktivitas kerja pada perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Dari hasil penelitian mengenai sub indikator modal yang diinvestasikan pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.15. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sub Indikator Modal**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	32	66,7	96
2.	Cukup Setuju	16	33,3	32
3.	Kurang Setuju	-	-	-
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>128</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (128/144 x 100%) = 88,9%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 32 (88,9%) responden memberikan tanggapan setuju, dan 16 (33,3%) responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap sub indikator modal. Sedangkan total skor jawaban responden terhadap sub indikator modal adalah 128 atau dengan persentase jawaban sebesar 88,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator modal yang diinvestasikan perusahaan dalam proses produksi pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Biaya modal yang telah diinvestasikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan operasional proses produksi.

## b. Research & Development

Research & Development ialah kebijakan penelitian dan pengembangan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan yang bertujuan agar produk yang dihasilkan lebih kompetitif dan proses produksi berlangsung lebih efisien. Oleh karenanya manajemen perusahaan diharapkan dapat melaksanakan kebijakan penelitian dan pengembangan tersebut secara efektif dan berkelanjutan agar dapat memberikan dampak yang signifikan bagi operasional perusahaan.

Dari hasil penelitian mengenai sub indikator Research & Development yang dilaksanakan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.16. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sub Indikator Research & Development**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	17	35,4	51
2.	Cukup Setuju	28	58,3	56
3.	Kurang Setuju	3	6,3	3
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (110/144 x 100%) = 76,4%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari tabel di atas bahwa 17 (35,4%) responden memberikan tanggapan setuju, 28(58,3%) responden memberikan tanggapan cukup setuju, dan 3 (6,3%) memberikan tanggapan kurang setuju terhadap sub indikator Research & Development. Sedangkan total skor jawaban responden terhadap sub indikator indikator tersebut adalah 110 atau sebesar 76,4%. Dengan demikian dapat

tanggapan responden terhadap sub indikator Research & Development yang dilaksanakan pada PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini berarti kebijakan penelitian dan pengembangan yang dilaksanakan manajemen perusahaan sudah efektif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

### c. Penanganan bahan baku

Penanganan bahan baku dalam hal ini maksudnya ialah aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yaitu tandan buah kelapa sawit yang akan diolah dalam proses produksi, antara lain seperti penimbangan dan penyortiran buah kelapa sawit. Aktivitas perusahaan dalam mempersiapkan bahan baku yang akan diolah dalam proses produksi telah berlangsung efisien maka diharapkan dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai sub indikator penanganan bahan baku pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.17. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sub Indikator Penanganan Bahan Baku**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	18	37,5	54
2.	Cukup Setuju	29	60,4	58
3.	Kurang Setuju	1	2,1	1
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>113</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (113/144 x 100%) = 78,5%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 18 (37,5%) responden memberikan tanggapan setuju, 29 (60,4%) responden memberikan tanggapan cukup setuju, dan 1 (2,1%) memberikan tanggapan kurang setuju terhadap sub indikator penanganan bahan baku. Sedangkan total skor jawaban responden mengenai sub indikator penanganan bahan baku tersebut adalah 113 atau dengan persentase jawaban sebesar 78,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator penanganan bahan baku yang dilaksanakan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori "Baik". Hal ini berarti aktivitas yang berlangsung dalam mempersiapkan bahan baku yang akan diolah dalam proses produksi di perusahaan tersebut telah efisien.

#### **d. Pemeliharaan peralatan proses**

Pemeliharaan peralatan proses yang terdapat pada suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri diperlukan agar peralatan proses dapat berfungsi secara normal saat dioperasikan. Pemeliharaan peralatan proses ialah merupakan suatu kegiatan pemeliharaan yang dilakukan di perusahaan terhadap peralatan proses produksi. Kegiatan pemeliharaan yang dilakukan perusahaan secara rutin terhadap peralatan proses produksi yang digunakan diharapkan dapat memperlancar proses produksi dan menunjang pencapaian hasil kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai sub indikator pemeliharaan peralatan proses produksi pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.18. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sub Indikator Pemeliharaan Peralatan Proses**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	13	27,1	39
2.	Cukup Setuju	31	64,6	62
3.	Kurang Setuju	4	8,3	4
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>105</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (105/144 x 100%) = 72,9%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 13 (27,1%) responden memberikan tanggapan setuju, 31(64,6%) responden memberikan tanggapan cukup setuju, dan 4 (8,3%) memberikan tanggapan kurang setuju terhadap sub indikator pemeliharaan peralatan proses. Sedangkan total skor jawaban responden terhadap sub indikator pemeliharaan peralatan proses tersebut adalah 105 atau dengan persentase jawaban sebesar 72,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator pemeliharaan peralatan proses produksi pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap peralatan proses yang digunakan dalam operasional proses produksi telah dilaksanakan secara rutin, sehingga dapat menunjang kelancaran proses produksi perusahaan tersebut.

### e. Organisasi dan perencanaan proses

Organisasi dan perencanaan proses maksudnya ialah organisasi dan manajemen perencanaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, yang terdiri dari prosedur kerja, komunikasi kerja, serta manajemen kinerja. Organisasi dan manajemen perencanaan yang baik yaitu prosedur kerja yang efektif, komunikasi kerja yang lebih baik, serta manajemen kinerja yang efektif diharapkan adapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai sub indikator organisasi dan perencanaan proses pada pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir diperoleh hasil tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel V.19. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Sub Indikator Organisasi dan Perencanaan Proses**

No.	Kriteria Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor
1.	Setuju	14	29,2	42
2.	Cukup Setuju	34	70,8	68
3.	Kurang Setuju	-	-	-
<b>Total Skor</b>		<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>
<b>Skor Maksimum</b>		(Jumlah responden x Bobot jawaban tertinggi) = (48 x 3) = 144		
<b>Persentase (%)</b>		(Total skor/Skor maksimum x 100%) = (110/144 x 100%) = 76,4%		
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tanggapan responden pada tabel di atas bahwa sebanyak 14 (29.2%) responden memberikan tanggapan setuju, dan 34 (70,8%) responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap sub indikator organisasi dan perencanaan proses. Sedangkan total skor jawaban responden terhadap sub

indikator organisasi dan perencanaan proses tersebut adalah 110 atau dengan persentase jawaban sebesar 76,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap sub indikator organisasi dan perencanaan proses pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir adalah kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prosedur kerja yang efektif, komunikasi kerja yang lebih baik, serta manajemen kinerja yang efektif dalam operasional proses produksi pada perusahaan tersebut.

Dari hasil tanggapan responden pada masing-masing sub indikator penilaian faktor proses yang telah diuraikan di atas, maka kategori pelaksanaan indikator faktor proses ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel V.20. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor Proses**

No.	Sub Indikator	Kategori Jawaban						Jumlah	
		Setuju (3)		Cukup Setuju (2)		Kurang Setuju (1)		f	skor
		f	skor	f	skor	f	skor		
1.	Modal	32	96	16	32	-	-	48	128
2.	Research & Development	17	51	28	56	3	3	48	110
3.	Penanganan bahan baku	18	54	29	58	1	1	48	113
4.	Pemeliharaan peralatan proses	13	39	31	62	4	4	48	105
5.	Organisasi dan perencanaan proses	14	42	34	68	-	-	48	110
<b>Total Skor</b>								<b>566</b>	
<b>Skor Maksimum</b>		(Jmlh Resp x Bobot jawaban tertinggi x Jmlh Sub Indikator) = (48 x 3 x 5) = 720							
<b>Persentase (%)</b>		(Total Skor/Skor Maksimum x 100%) = (566/720 x 100%) = 78,6%							
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>							

Sumber : Data olahan, 2018

Rekapitulasi hasil tanggapan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa total skor jawaban untuk kelima sub indikator faktor proses adalah 566, sehingga persentase tanggapan responden terhadap faktor proses adalah sebesar 78,6%. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap faktor proses adalah dengan kategori “Baik”. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, yang ditinjau dari faktor proses adalah kategori “Baik”.

#### **B.2. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Pengolahan PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir**

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting artinya dalam upaya pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan dengan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi berarti proses produksi perusahaan dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan produktivitas kerja yang tinggi berarti perusahaan mampu memanfaatkan berbagai sumber daya modal yang telah diinvestasikan secara maksimal dalam proses produksi tersebut, seperti bahan-baku, mesin-mesin dan peralatan proses. Produktivitas kerja yang tinggi juga berarti bahwa sumber daya manusia atau karyawan perusahaan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan.

Demikian pula halnya pada Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir. Sebagai suatu perusahaan di bidang industri proses yang mengolah bahan baku kelapa sawit, maka tercapainya produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produksi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dan minyak Kernel yang dihasilkan perusahaan setiap tahunnya. Namun demikian pada kenyataannya, selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan mengalami fluktuasi dan bahkan cenderung mengalami penurunan.

Produktivitas kerja karyawan yang cenderung mengalami penurunan tentunya akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi proses produksi dan profitabilitas perusahaan setiap tahunnya. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus berupaya mengatasi faktor-faktor penghambat yang bisa menjadi kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit di PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, khususnya selama tahun 2013 – 2017 belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada subjek yang diteliti menunjukkan beberapa faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Kurangnya Pemberian Motivasi Kerja

Kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan mengakibatkan karyawan masih kurang mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini antara lain dikarenakan masih kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan bagi para karyawan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi secara efektif kepada para karyawan. Oleh karenanya, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui hal-hal yang dapat memotivasi bagi karyawan, agar mereka bersedia bekerja lebih giat dalam mencapai dan meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan.

Pemberian motivasi bagi para karyawan antara lain dapat dilakukan melalui pemberian upah/gaji yang memuaskan, melaksanakan penilaian kinerja secara objektif dan melakukan umpan balik terhadap pencapaian kinerja, memberikan peluang karir, membangun hubungan kerja yang baik sesuai dengan ketentuan hubungan industrial yang berlaku, dan sebagainya.

Namun demikian pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan bagi karyawan pada Bagian Pengolahan tersebut masih belum efektif. Hal ini antara lain dikarenakan kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan, serta terbatasnya peluang karir karyawan.

b. Belum Efektifnya Pengelolaan lingkungan kerja

Lingkungan kerja di perusahaan yang kurang mendukung terhadap proses pelaksanaan kerja karyawan, mengakibatkan sebagian karyawan kurang bersemangat dan bergairah untuk mencapai hasil maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, dan akhirnya pelaksanaan pekerjaan kurang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pihak manajemen perusahaan harus berupaya mengelola lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan di perusahaan, agar dapat mendorong semangat dan gairah kerja para karyawan untuk mencapai hasil serta produktivitas kerja secara optimal.

Namun demikian, pengelolaan lingkungan kerja karyawan pada Bagian Pengolahan tersebut masih kurang efektifnya, antara lain mengenai suasana lingkungan kerja dan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja. Suasana lingkungan kerja dan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam mendukung tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Hal ini dikarenakan dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik dan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

c. Kurang Maksimalnya Kemampuan kerja

Dalam upaya mencapai produktivitas kerja secara optimal pada suatu perusahaan, maka para karyawan yang dipekerjakan harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kemampuan kerja yang dimiliki seorang karyawan

berasal dari beberapa aktivitas, antara lain seperti: proses pendidikan yang dilalui baik secara formal maupun informal, mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pihak perusahaan, serta melalui pengalaman kerja yang telah dilalui.

Namun demikian, dikarenakan kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak manajemen perusahaan bagi para karyawan pada Bagian Pengolahan tersebut, sehingga sebagian karyawan masih belum memiliki kemampuan kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Akhirnya produktivitas kerja yang dapat dicapai karyawan kurang optimal.



## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit pada PT.Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja diperoleh total skor 539 sehingga persentase tanggapan responden terhadap faktor lingkungan kerja adalah sebesar 74,8% atau dengan kategori baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari faktor lingkungan kerja adalah kategori “Baik”.
2. Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor manusia diperoleh total skor 493 sehingga persentase tanggapan responden terhadap indikator faktor manusia adalah sebesar 68,5% atau kategori baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari indikator faktor manusia adalah kategori “Baik”.
3. Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor proses diperoleh total skor 566 sehingga persentase tanggapan responden adalah

sebesar 78,6% atau kategori baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas kerja karyawan pada bagian pengolahan pabrik kelapa sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir, ditinjau dari indikator faktor proses adalah kategori “Baik”.

4. Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pitri Jaya Kota Baru Tapung Hilir antara lain adalah: kurangnya pemberian motivasi kerja, belum efektifnya pengelolaan lingkungan kerja, dan belum maksimalnya kemampuan kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini, adapun saran yang dapat dikemukakan antara lain adalah:

1. Kepada pimpinan perusahaan hendaknya lebih intensif dalam memberikan motivasi kepada bawahan/karyawan, dan memaksimalkan pengelolaan lingkungan kerja, serta berupaya membina kemampuan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Kepada karyawan hendaknya selalu berupaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya, serta melaksanakan perintah dan arahan maupun aturan yang ditetapkan atasan demi tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdurrahman, Oemi, 2001. *Dasar-dasar Public Relations*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2012. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendy, Onong Uchyana, 2009. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gomes, Faustino Cordosa, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy, 2008, *Manajemen Operasidan Produksi*, Edisi Ketiga, Jakarta: Grasindo.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja MSDM*, bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, Djoko, 2006. *Komunikasi Bisnis*, Edisi Ketiga, Erlangga. Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P., 2001. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Mucdarsyah, 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Ke-12, Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, HNS., 2005. *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo.
- Thoha, Miftah, 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Umar, Huesin, 2002. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J., 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cetakan Pertama, Pekanbaru : UIR Press.