

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

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. WANNA JINGGA TIMUR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Bidang-Bidang Sosial
Pada Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**RESNA
NPM : 167210847**

**JURUSAN ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU**

2020

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Resna
NPM : 167210847
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi


Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrasi dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah karya ilmiah.


Pekanbaru, 25 Juni 2020

An. Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,


La Ode Syarfan, SE., M.Si


Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui:

Wakil Dekan I,

Program Studi
Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,


Indra Safri, S.Sos., M.Si




Arif Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI


Nama : Resna
NPM : 167210847
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi


Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode 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.

Ketua,


La Ode Syarfan, SE., M.Si

Pekanbaru, 25 Juni 2020
Sekretaris,


Dia Meirita Suri, S.Sos., M.Si
Anggota


Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I


Saiful, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Resna
NPM : 167210847
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.
Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi

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

Pekanbaru, 25 Juni 2020

Turut Menyetujui,
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,

Pembimbing

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

La Ode Syarfau, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 69/UIR-FS/KPTS/2020
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 Baru Fisipol UIR
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 258/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

Memperhatikan : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I 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 : **Resna**
N P M : 167210847
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi..

5. La Ode Syarfan.,SE.,M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
6. Dia Meirina Suri.,S.Sos.,M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
7. Dr. Hj. Rosmayani.,S.Sos.,M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
8. Afrizal.,SE.,M.Si Sebagai Notulen

2. Tim Penguji 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.



Disampaikan Kepada :

4. Yth. Bapak Rektor UIR
5. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
6. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis
- 4 Arsip —sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK


BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: *09*/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 13 Juni 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Senin tanggal, 15 Juni 2020 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Resna
NPM : 167210847
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : "Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi"
Nilai Ujian : Angka : " *70* " ; Huruf : " *B+* "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dia Meirina Suni, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hj. Rosmayani, M.Si.	Anggota	3. 
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4. 

Pekanbaru, 15 Juni 2020
An. Dekan


Indra Satri, S.Sos., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi” Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak La Ode Syarfah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau sekaligus selaku dosen pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak/Ibu dosen pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan.

5. Pimpinan PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi yang telah bersedia memberikan data awal sebagai bahan penyusunan skripsi.
6. Kepada Ayahanda dan Ibunda, serta saudara-saudaraku, terima kasih atas do'a dan semangat yang telah diberikan kepada penulis, serta teman-teman seperjuangan.

Akhir kata hanya ucapan terima kasih yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, 02 April 2020

Penulis,

Ttd

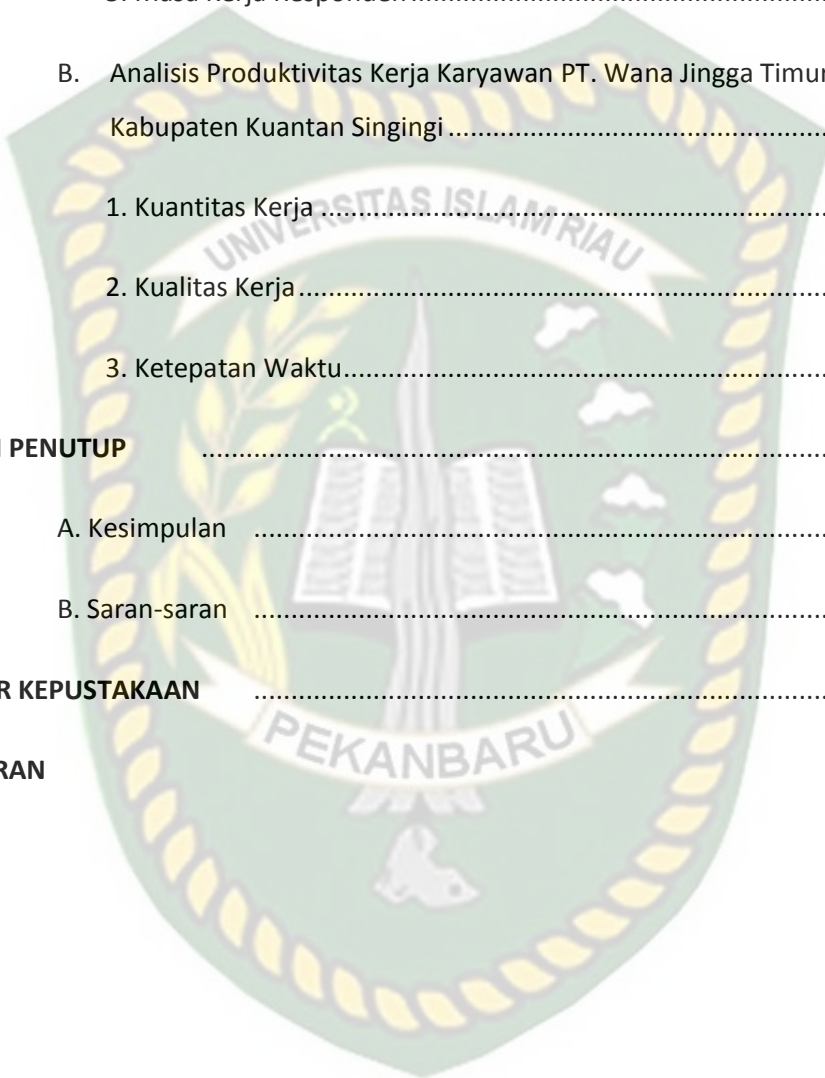
Resna

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....	7
A. Studi Kepustakaan.....	7
1. Konsep Administrasi.....	7
2. Konsep Organisasi.....	9
3. Konsep Manajemen.....	10
5. Konsep Produktivitas.....	12
a. Pengertian Produktivitas.....	12
b. Tujuan Produktivitas.....	14
c. Manfaat Produktivitas.....	17

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	17
e. Pengukuran Produktivitas.....	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Konsep Operasional	27
E. Operasionalisasi Variabel	28
F. Teknik Pengukuran	29
BAB III : METODE PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
G. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	35
A. Sejarah Perusahaan	35
B. Visi dan Misi Perusahaan	35
C. Struktur Organisasi	37
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Identitas Responden.....	42
1. Jenis Kelamin Responden	42
2. Kelompok Usia Responden	43

3. Tingkat Pendidikan Responden	44
4. Jabatan Responden	45
5. Masa Kerja Responden	46
B. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi	47
1. Kuantitas Kerja	48
2. Kualitas Kerja	51
3. Ketepatan Waktu.....	54
BAB VI PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran-saran	59
DAFTAR KEPUSTAKAAN	60
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan PT. Wanna Jingga Timur 2013/2018	3
II.1	Penelitian Terdahulu.....	23
II.2	Operasional Variabel Penelitian Tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi..	28
II.3	Pengukuran Skala <i>Likert</i>	29
III.1	Populasi dan Sampel Penelitian	32
III.1	Jadwal waktu penelitian tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi..	34
V.1	Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
V.2	Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	43
V.3	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
V.4	Keadaan Responden Berdasarkan Jabatan	45
V.5	Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
V.6	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja.....	49
V.7	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja	51
V.8	Distribusi Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	55
V.9	Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Analisis Produktivitas kerja Karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	Kerangka Pikiran Tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi.....	28
IV.1	Struktur Organisasi PT. Wana Jingga Timur	37



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resna
NPM : 167210847
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Srata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna
Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun jug

Pekanbaru, 02 April 2020

Pelaku Pernyataan,

Resna

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WANNA JINGGA TIMUR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

ABSTRAK

**Oleh:
Resna**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur di Kabupaten Kuantan Singingi. Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil kerja yang diberikan karyawan berupa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Tipe penelitian survey deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif yang data penelitian diperoleh dari karyawan bagian pengolahan pada pabrik PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sekaligus sebagai sampel penelitian yang berjumlah 43 orang. Sumber data penelitian berasal dari data primer melalui teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara, kemudian data sekunder diperoleh langsung dari perusahaan dalam bentuk dokumen-dokumen. Seluruh data yang diperoleh diidentifikasi, dikelompokkan, kemudian ditabulasikan dalam tabel lalu dianalisis untuk ditarik satu kesimpulan. Hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik atau sebesar 60,0%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah bekerja sebagaimana diharapkan perusahaan terutama dalam memberikan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah menunjukkan produktivitas kerja yang mengembirakan dalam hal pencapaian hasil kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Bagi perusahaan karyawan dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, Sedangkan salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kemampuan yang dimilikinya secara maksimal, yang dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang untuk melakukan suatu, termasuk melakukan kerja karyawan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan, agar para karyawan mampu memberikan kontribusi berupa produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan target kerja yang dibebankan perusahaan.

Salah satu perusahaan kelapa perkebunan sawit yang berlokasi di Riau, resmi mendapatkan sertifikat dari *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) dan tercatat penambahan produksi sebesar 54.282 metrik ton CSPO (*Comodity on Sustainable Palm Oil*) sehingga berhasil menjadikan Indonesia tidak hanya sebagai produsen terbesar CSPO (melebihi Malaysia) baik secara volume dan juga area produksi, tetapi juga menjadikan Indonesia sebagai produsen CSPO terbesar

yang berasal dari petani plasma. Tantangan terbesar bagi para petani plasma dalam mencapai sertifikasi adalah kurangnya informasi tentang manfaat yang dapat diraih melalui sertifikasi, juga terbatasnya bantuan dana, kurangnya pengalaman dan keahlian, dan juga kapasitas pembangunan yang tidak mencukupi.

Menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Peningkatan produktivitas sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Produktivitas sangat penting bagi perusahaan, karena akan berdampak bagi perusahaan dalam hal reputasi perusahaan. Produktivitas dapat menjadi suatu indikator keberhasilan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya dalam perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitasnya.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Wanna Jingga Timur pada lima tahun terakhir yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1: Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan PT. Wanna Jingga Timur 2013 s/d 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Pengolahan	Hasil Produksi (kg)	Produktivitas Kerja Karyawan Per tahun
2014	43	134.483.437	3.127.522
2015	43	117.090.719	2.723.040
2016	43	102.899.102	2.393.002
2017	43	135.176.518	3.143.639
2018	43	141.342.765	3.287.041

Sumber : PT. Wanna Jingga Timur 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dijelaskan pada tahun 2014 hasil produksi PT. Wanna Jingga Timur sebesar 134.483.437 kg per tahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.127.522 ton per tahun. Kemudian di tahun 2015 hasil produksi PT. Wanna Jingga Timur mengalami penurunan sebesar 117.090.719 kg per tahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.723.040 ton per tahun. Di tahun 2016 hasil produksi PT. Wanna Jingga Timur kembali mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 102.899.102 kg per tahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.393.002 ton per tahun. Di tahun 2017 produksi PT. Wanna Jingga Timur sebesar 135.176.518 kg per tahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.143.639 ton per tahun. Kemudian kembali meningkat di tahun 2018 sebesar 141.342.765 kg per tahun dengan jumlah karyawan 43 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 3.287.041 ton per tahun.

Seharusnya produktivitas kerja PT. Wanna Jingga Timur yang berfluktuasi tersebut membuat perusahaan mencari cara untuk memperbaiki produktivitas

kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena menurunnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, apabila masalah ini dapat segera diatasi maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian. Hilangnya semangat kerja akan berpengaruh pada produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Wanna Jingga Timur dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kerja kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

. Peningkatan produktivitas dapat terlaksana dengan adanya pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja agar kuantitas dan kualitas hasil kerja dapat tercapai. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya semangat kerja akan berpengaruh pada produktivitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Wanna Jingga Timur dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kerja kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dari uraian permasalahan yang telah di kemukakan di atas, maka penulis menemukan beberapa fenomena terkait dengan produktivitas tenaga kerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi antara lain sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan masih kurang mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini antara lain dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan.
2. Lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung terhadap proses pelaksanaan kerja karyawan, sehingga sebagian karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan akibat efektivitas kerja masih jauh dari yang diharapkan.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul ***“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Wanna Jingga Timur Kab. Kuantan Singingi”***.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur di Kabupaten Kuantan Singingi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain : Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur di Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain :

- a. Manfaat Teoritis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi Bisnis yang dipelajari dalam dunia perkuliahan.
- b. Manfaat Praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.
- c. Manfaat Akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan induk dari berbagai ilmu, sehingga administrasi bisa diaplikasikan dalam berbagai disiplin ilmu. Siagian (2008;2) menafsirkan administrasi sebagai kerja sama antar dua orang manusia atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain dari prinsip-prinsip umum administrasi perlu kita pahami bahwa terdapat unsur-unsur administrasi. Menurut Wirman (2012;11) unsur-unsur administrasi itu memiliki 8 bagian yakni:

- a. Organisasi
- b. Manajemen
- c. Komunikasi
- d. Kepegawaian
- e. Keuangan
- f. Perbekalan
- g. Tata Usaha
- h. dan Hubungan Masyarakat

Menurut Atmosudirdjo (dalam Zulkifli, 2009;11) memandang kerja sama manusia mencapai tujuan sebagai objek studi ilmu administrasi, maka terdapat sepuluh dimensi penting yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yaitu:

- a. Administrasi adalah salah satu fenomena sosial, suatu bentuk tertentu dalam masyarakat modern. Eksistensinya pada administrasi berhubungan dengan organisasi, maksudnya administrasi adalah bagian dari organisasi.
- b. Administrasi adalah sesuatu kekuatan atau wujud yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka

organisasi tidak akan sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan energi atau hayat adalah ‘administrator’ yang harus pandai menggerakkan seluruh sistemnya yang terdiri atas manajer, staffer, dan personilnya.

- c. Administrasi merupakan suatu fungsi yang tertentu untuk mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama pada manajer dan staffer.
- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan ‘badan pimpinan’ dari pada suatu organisasi.
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang merupakan bakat, ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerja sama antar sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerja sama orang-orang tersebut berlangsung secara dan melalui organisasi.
- g. Administrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behaviour*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu type tingkah laku manusia tertentu (*special type of behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tatacara yang merupakan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan kemampuan, kemahiran, keterampilan, yang hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- i. Administrasi merupakan suatu sistem yang tertentu, yang merupakan input, transformasi, pengelolaan dan output tertentu,
- j. Administrasi merupakan suatu manajemen tertentu yang merupakan ‘*overall management*’ dari suatu organisasi. Pada hakikatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumber daya - sumber daya menuju tercapainya suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumber daya – sumber daya (*resource*) dimaksudkan meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*material*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas dan tanggung jawab, dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Jadi dari definisi di atas menjelaskan administrasi adalah suatu bentuk kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam mencapai tujuan dan keberadaan administrasi itu sendiri tidak ada dan tidak terpisahkan oleh adanya suatu organisasi yang bernaung di dalamnya. Oleh karena itu, kunci dari suatu

organisasi yang baik terletak pada administrasi itu sendiri, jika administrasinya sehat atau dikatakan baik maka output yang akan diperoleh dari organisasi itu sendiri juga.

Henri Fayol (2006) yang sekarang terkenal menjadi populer dengan sebutan administrasi bisnis adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang terfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Objek dari ilmu administrasi adalah orang dengan perilakunya, subjek yang dipelajari adalah bentuk atau bagian serta mekanisme kerja sama, sedangkan metode merupakan cara atau pemikiran yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dari kerja sama tersebut.

Musselman (2006) berpendapat bahwa administrasi bisnis adalah jumlah keseluruhan aktivitas yang terorganisir dalam bidang perniagaan dan industri. Penyediaan barang dan jasa agar terpenuhi kebutuhan masyarakat serta dapat memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat.

2. Konsep Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan atau sekelompok manusia yang memiliki cita-cita dan tujuan yang sama dalam mencapai suatu tujuan. Secara umum organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan tujuan bersama serta sadar dengan hubungan kerja yang rasional.

Siagian (2011;116) memberikan batasan mengenai organisasi yakni "Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk

mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan di mana ada pimpinan dan bawahan“.

Menurut Dwight Waldo dalam Syafie (2006;96) menjelaskan organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi.

Definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi.
2. Di dalamnya terjadi hubungan antar individu atau kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar organisasi.
3. Terjadi kerja sama dan pembagian tugas dalam organisasi tersebut.
4. Berlangsungnya proses aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing.

3. Konsep Manajemen

Siagian (2003:5) mendefinisikan manajemen dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang untuk menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

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. James A.F. Stoner (dalam Ahadi, 2004;1) Serta Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan

untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.
(Mamduh M.Hanafi dalam Ahadi, 2004;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. Hasibuan (2005;1). Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man, money, method, machines, materials, dan market*, disingkat 6M. Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tertib yang baik
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
- f. Adanya *human organization*

Menurut Andrew E Sikula (dalam Marnis, 2011;3) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Dari definisi di atas, manajemen mencakup beberapa pengertian kunci, yaitu :

1. Proses yang merupakan kegiatan yang direncanakan

2. Kegiatan merencanakan, mengorganisir, menyusun personalia, mengarahkan dan mengendalikan yang sering disebut sebagai fungsi manajemen.
3. Organisasi dan tujuan organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitas bersama.
4. Sumber daya organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan.
5. Pimpinan yang menjalankan aktivitas kegiatan.
6. Efisiensi dan Efektivitas.

Menurut Griffin dalam Sule dan Kurniawan Saefullah (2004;8) menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Kepemimpinan (*leading*)
- d. Pengawasan (*controlling*)

Dalam pengertian di atas, manajemen selalu terdapat adanya tujuan tertentu yang akan dapat dicapai oleh kelompok tertentu. Manajemen diterapkan dalam hubungan usaha untuk suatu kelompok manusia atau tidak terdapat sesuatu usaha satu orang tertentu.

4. Konsep Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Sjafrudin dan Aida (2009:87) produktivitas merupakan rasio *output* dan *input* suatu proses produksi dalam periode tertentu. *Input* terdiri dari

manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. *Output* meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

Menurut Siagian (2002;130) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu wilayah kegiatan organisasi yang selalu tampak sebagai salah satu sasaran jangka panjang. Artinya, suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem dalam organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional.

Pendapat lain tentang produktivitas di kemukakan oleh Hasibuan (2003:94) adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2010:82) bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diproses dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim di namakan sebagai faktor keluaran yang telah dihasilkan akibat dari proses kegiatan produksi, bentuknya

dapat berupa produk nyata atau jasa, misalnya salah satu masukan atau faktor produksi seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu yang dapat juga disebut produktivitas parsial, di mana pada saat ini produktivitas mendapat perhatian cukup besar karena didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan dan individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Menurut Mathis dan Jackson (2008:81) produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output. Sementara menurut Nurmansyah (2011:178) secara sederhana produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*inputs*).

Kedua definisi di atas dapat dinyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan menggunakan faktor-faktor hasil kerja, sedangkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah keseluruhan hasil kerja yang diselesaikan oleh setiap pegawai dalam satuan waktu tertentu, baik itu per jam, per hari, per bulan maupun per tahun.

b. Tujuan Produktivitas

Tujuan dari pengukuran produktivitas ialah akan menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan di antaranya banyak macam produktivitas nilai “*Value Produktivity*” produktivitas nilai tambah atau *value added productivity* lebih

cocok digunakan untuk menggambarkan peningkatan produktivitas dan pembagian hasilnya. Hal ini dikarenakan nilai tambah umumnya merupakan sumber dari pembagian hasil produksi di tingkat ekonomi secara nasional maupun tingkat perusahaan.

Berikut beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan, Siagian (2002), memberikan rumusan faktor-faktor peningkatan produktivitas kerja antara lain:

a. Melakukan perbaikan secara terus-menerus

Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal contohnya adalah perubahan strategi organisasi, perubahan kebijakan tentang produk, perubahan pemanfaatan teknologi dan perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peundang-undangan oleh pemerintah. Perubahan eksternal, meliputi perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak, perubahan yang tinggi secara berlahan tetapi berkelompok, perubahan terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat dan perubahan yang terjadi secara cepat, menyeluruh dan terus-menerus.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan dilakukan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Pada kegiatan organisasi

yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain.

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk : 1) Mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan, dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; 2) manusia mempunyai hak-hak yang asasi dan tidak ada manusia lain (termasuk manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar dan hak mendapat perlindungan.; 3) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

d. Kondisi tempat bekerja yang menyenangkan

Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain ventilasi yang baik, lingkungan kerja yang bersih dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

e. Umpan balik

Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik

yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. Rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat. Jika seseorang harus dikenakan sanksi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya.

c. Manfaat Produktivitas

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya dalam pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja terutama yang berhubungan dengan tenaga kerja. Menurut Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah.

- 1) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- 2) Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
- 3) Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, pegawai memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
- 4) Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.
- 5) Manajemen, pengertian manajemen di sini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

- 6) Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 8) Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mempermudah pegawai menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 9) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- 10) Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya akan dapat memungkinkan.
 - (1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
 - (2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
 - (3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Menurut Haryani (2012:108), pada dasarnya semua organisasi menginginkan produktivitas yang tinggi, namun dalam kasus-kasus tertentu atau dalam waktu-waktu tertentu organisasi mendapati bahwa produktivitas perusahaan relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas. Strategi tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Desain ulang lingkungan kerja, produktivitas banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja, beban kerja yang tidak dapat diprediksi, perubahan perintah kerja setelah suatu pekerjaan hampir selesai, peralatan yang tidak memadai, dan aliran kerja yang tidak efisien. Hal ini akan menurunkan produktivitas kerja, meskipun tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja yang handal. Oleh karena itu bagi perusahaan untuk menjamin pekerjaan di desain untuk memaksimalkan produktivitas.
- 2) Peningkatan partisipasi karyawan, peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan, dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan maka karyawan akan lebih besar partisipasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Intervensi pemerintah, pemerintah berkepentingan untuk meningkatkan produktivitas makro, baik dalam skala industri maupun nasional, cara meningkatkan kemakmuran masyarakat dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas nasional.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

e. Pengukuran Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2011):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Simamora (2010 :612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Penerbit	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat / Metode Penelitian	Kesimpulan
1	2	3	4	5	6
1.	Priscilia Jurnal <i>AGORA</i> Vol. 5, No. 1, (2017) Universitas Kristen Petra	Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya	1. Material 2. Tenaga Kerja 3. Modal 4. Informasi	kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berkat Anugerah Raya adalah perusahaan dengan sistem produksi <i>job order costing</i> , di mana perusahaan akan berproduksi jika terdapat pesanan yang masuk. Jenis pesanan kendaraan yang masuk bervariasi. Input meliputi: material, tenaga kerja,

1	2	3	4	5	6
					<p>modal, dan informasi. Proses produksi yang terjadi di PT. Berkat Anugerah Raya berjalan dengan baik. Kendali kualitas dari setiap proses dilakukan secara konsisten sehingga kualitas output terjamin</p>
2.	<p>La Idin Mahasiswa Jurnal <i>Ekonomi (JE)</i> Vol .1(1), April 2016 Universitas Halu Oleo</p>	<p>Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidik-an 2. Pelatihan 3. Kondisi Sehat 4. Jenis Kelamin 5. Usia 	<p>Deskriptif kuantitatif</p>	<p>Produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Kusambi sebesar 1.350 kg per tenaga kerja per tahun; sementara produktivitas rata-rata responden di Kecamatan Napano Kusambi sebesar 800 kg per tenaga kerja per tahun. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Kusambi jauh lebih tinggi dibanding produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Napano Kusambi. Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna bukan didorong oleh pendidikan, kesehatan, jenis kelamin dan usia;</p>

1	2	3	4	5	6
					namun lebih didorong oleh variabel pelatihan. Proporsi tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan pada Kecamatan Kusambi sebanyak 62,5 persen, sementara pada Kecamatan Napano Kusambi 50 persen.
3.	Nico Handani, Diah Hariani, Aufarul Marom Jurnal <i>Indonesian Journal of Public Policy and Management</i> Vol 2 No. 2 (2013) Universitas Diponegoro	Analisis Produktivitas Kerja di PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	Deskriptif kuantitatif	Produktivitas kerja pada PT. TASPEN (Persero) Utama Kantor Cabang Semarang cukup baik dengan faktor produktivitas yang memadai mendukung keberlanjutan perusahaan, di mana setiap bulan selalu meningkatnya peserta yang mengajukan klaim

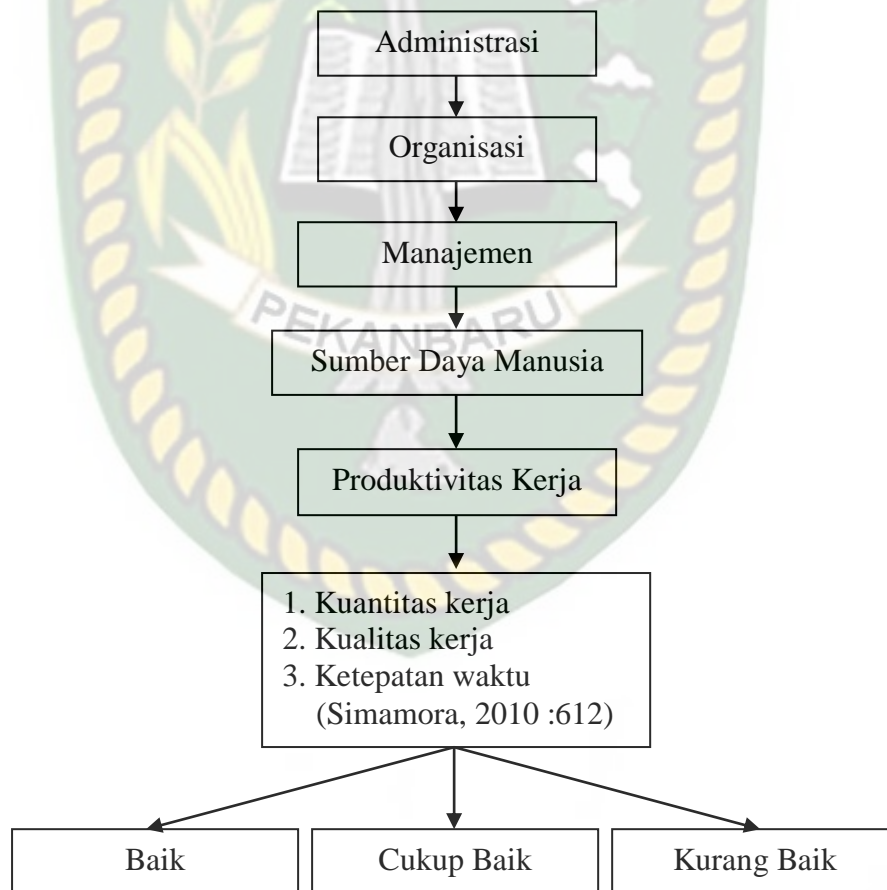
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan.

Di mana persamaan terletak sama-sama membahas mengenai produktivitas kerja karyawan dan metode penelitian yang sama yakni deskriptif kuantitatif. Sementara perbedaan terletak dari objek penelitian yang berbeda, indikator penelitian yang berbeda. Dengan demikian, maka dapat dikatakan penelitian ini termasuk penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan dibutuhkan langkah atau cara yang tepat dilakukan perusahaan. Di mana langkah-langkah peningkatan produktivitas merupakan pemicu semangat karyawan untuk memberikan kontribusi hasil yang maksimal bagi perusahaan dengan cara mencapai target kerja yang ditetapkan. Adapun kerangka pemikiran yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II.I Kerangka Pikiran Tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi



Sumber: Olahan Peneliti, 2020.

D. Konsep Operasional

Penulis menyatukan pandangan dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini diperlukan persamaan persepsi dalam melihat indikator-indikator variabel dalam menganalisis Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk itu diperlukan standar operasional sebagai indikator dan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
- b. Organisasi adalah sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan umum dan tujuan spesifik, untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.
- c. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
- d. Sumber Daya Manusia adalah langkah yang ditempuh untuk menggali sumber daya potensi yang dimiliki setiap manusia melalui manajemen sumber daya manusia terutama dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.
- e. PT. Wanna Jingga Timur adalah salah satu perusahaan kelapa sawit yang memproduksi CPO.

f. Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil kerja yang diberikan karyawan berupa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Indikator yang ditetapkan adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan Waktu

E. Operasional Variabel

Tabel II.2 : Operasional Variabel Penelitian Tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (<i>output</i>) dengan masukan (<i>inputs</i>). (Nurmansyah, 2011:178)	Produktivitas Kerja	Kuantitas kerja	a. Target kerja b. Hasil yang dicapai	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Kualitas kerja	a. Proses kerja b. Mutu kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Ketepatan waktu	a. Koordinasi kerja b. Waktu penyelesaian kerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber: Olahan Peneliti, 2020.

F. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap indikator-indikator variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Pengukuran terhadap indikator variabel diklarifikasikan menjadi tiga bagian penilaian yaitu baik, cukup baik, dan kurang baik. Untuk setiap item yang diajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawaban terdiri dari 3 kategori dengan nilai skala skor sebagai berikut:

Tabel II.3 Pengukuran Skala *Likert*

No.	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Baik	3
2	Cukup Baik	2
3	Kurang Baik	1

Untuk mengetahui Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi, maka berikut ini akan dioperasionalkan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari variabel yang digunakan sebagai berikut:

Baik : Apabila item penilaian Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban responden mencapai 69%-100%.

Cukup Baik : Apabila item penilaian Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi yang dilihat atau diukur dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi responden berkisar 35%-68%.

Kurang Baik : Apabila item penilaian tentang Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi yang dilihat dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 1%-34%.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian survey deskriptif yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis. Dasar penelitian ini adalah survey deskriptif, yaitu pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, di mana data menurut Sugiyono (2018:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

B. Lokasi Penelitian

Guna menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada PT. Wanna Jingga Timur. Alasan pemilihan lokasi ini dikarenakan belum tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan, sehingga peneliti ingin melihat ada tidaknya kaitan dengan pengukuran produktivitas yang ditetapkan perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan pada pabrik PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah 43 orang.

Tabel III.1 Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Populasi	Sampel	Rasio
1	Mandor	3	3	100%
2	Karyawan Pabrik	40	40	100%
Jumlah		43	43	100%

Sumber: PT. Wanna Jingga Timur, 2020.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, dan dianggap dapat mewakili populasi. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, metode *sensus sampling* ialah seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis pengambilan data dari berbagai sumber yang mendukung penelitian ini. Adapun data diambil meliputi :

1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara dan pemberian kuesioner kepada karyawan PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi yang berkaitan dengan struktur organisasi dan data lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi. Dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a. B = Baik
- b. CB = Cukup Baik
- c. KB = Kurang Baik

2. Wawancara

Merupakan bentuk pengambilan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Wanna Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi

G. Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti

data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas ekspor non migas yang sangat potensial di Indonesia terutama untuk meningkatkan pendapatan negara. Saat ini, industri pengolahan kelapa sawit berkembang pesat di Indonesia. Pabrik kelapa sawit terus meningkatkan produksinya dan juga terus meningkatkan kualitas produksinya, karena dengan melihat banyaknya masyarakat di Indonesia membutuhkan minyak kelapa sawit sebagai bahan konsumsi.

Oleh karena itu, PT. Wana Jingga Timur berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. PT. Wana Jingga Timur merupakan perusahaan swasta yang menghasilkan produk berupa CPO atau minyak kelapa sawit mentah sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan.

PT. Wana Jingga Timur adalah pabrik kelapa sawit didirikan pada 14 Desember 1992 di desa Pesikaian, Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dengan Nomor Akte Pendirian C2-10-170-HT-01-04-TH-92. PT. Wana Jingga Timur ini adalah group dari PT. Duta Palma Nusantara yang berpusat di Jakarta. Perusahaan pabrik kelapa sawit ini mulai beroperasi pada tahun 2003 hingga sekarang.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“To Become the Leading National Sustainable Palm Oil Company”

(Menjadi Perusahaan Penghasil Minyak Kelapa Sawit Terkemuka).

Misi

- 1) Produksi minyak kelapa sawit yang sah secara hukum
- 2) Layak ekonomi
- 3) Pantas lingkungan
- 4) Peduli kesehatan dan keselamatan kerja
- 5) Bermanfaat bagi sosial
- 6) Serta senantiasa menghasilkan yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama.

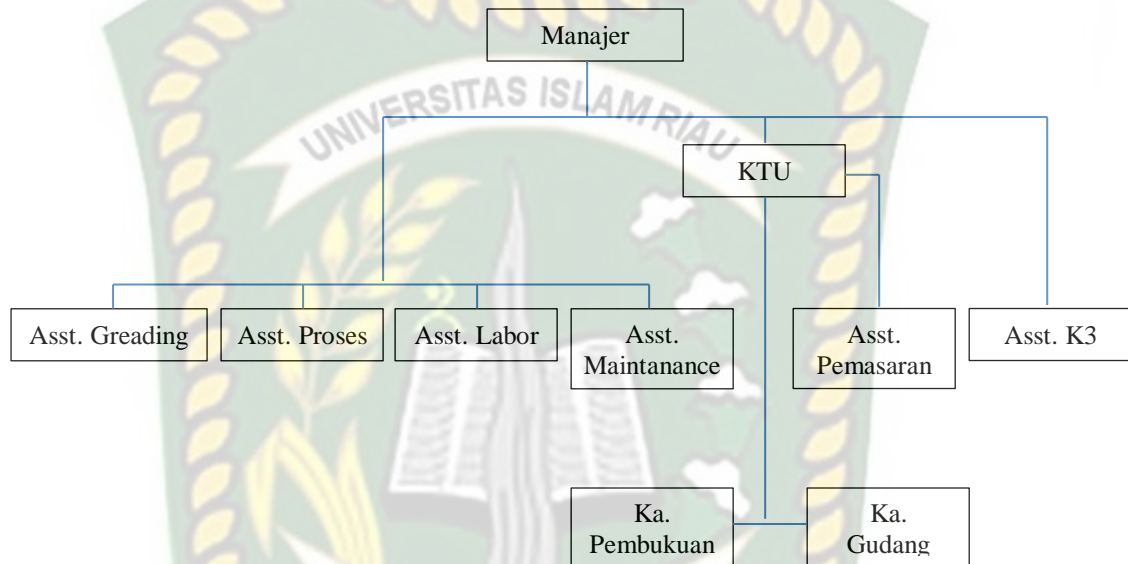
Untuk mencapai visi dan misi tersebut, kebijakan perusahaan adalah:

- 1) Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek dan dampak lingkungan berikut pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku
- 2) Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, melalui penilaian bahaya dan risiko serta pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku
- 3) Menjaga karyawan sebagai hukum Capital dengan melakukan pelatihan, perlakuan yang sama untuk mendapat peluang dan kesempatan kerja tetapi tetap mematuhi minimum usia pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan sosial tenaga kerja dan pembentukan Koperasi
- 4) Memastikan para Pemasok menjalankan kaidah kesehatan dan keselamatan kerja & lingkungan dalam proses operasional mereka.

4.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wana Jingga Timur



Sumber: PT. Wana Jingga Timur, 2020.

Berdasarkan struktur organisasi di atas, maka dapat dijelaskan secara umum tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada sebagai berikut:

a. Manager

- 1) Menjabarkan dan melaksanakan langkah-langkah kebijakan Direksi dalam bidang tanaman, pengolahan, teknik, administrasi, pelaporan tenaga kerja dan agrarian
- 2) Bertanggung jawab atas semua asset perusahaan yang ada di kebun termasuk pembinaan SDM
- 3) Menyusun dan menjabarkan rencana kerja anggaran perusahaan dan rencana kerja operasional serta pengendalian biaya di unit usaha/kebun

- 4) Merencanakan dan mengawasi penempatan karyawan secara efektif dan efisien
- 5) Membina dan menjalin hubungan baik dengan instansi terkait baik ke dalam maupun keluar perusahaan
- 6) Membuat perencanaan dan memastikan proses produksi pengolahan CPO berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan
- 7) Mengontrol biaya produksi sesuai dengan anggaran yang sudah ditetapkan
- 8) Meningkatkan kualitas hasil olahan CPO sesuai dengan target yang diberikan
- 9) Mengawasi dan menilai hasil kerja bagian/afdeling secara terus menerus dan membandingkan hasil nyata dengan norma kerja, serta mengambil tindakan untuk mengatasi terjadinya penyimpangan

b. Kepala Tata Usaha (KTU)

- 1) Melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan operasional berdasarkan SOP, di dalam bidang keuangan dan administrasi, tenaga kerja, sarana dan peralatan kerja
- 2) Membuat laporan neraca percobaan dan laporan manajemen setiap bulan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

c. Assistent Greeding

- 1) Melaksanakan dan mengendalikan proses analisis laboratorium sesuai dengan SOP dalam rangka pengendalian mutu proses dan produksi, pengelolaan limbah dan lingkungan hidup

- 2) Mengawasi penerimaan dan sortasi bahan baku TBS yang diterima di pabrik
- 3) Memantau kegiatan proses pengelolaan, melakukan analisis hasil pemantauan dan membuat tindak lanjut
- 4) Memantau hasil produksi minyak kelapa sawit yang dihasilkan oleh pabrik, melakukan analisis hasil pemantauan dan membuat tindak lanjut

d. Assistent Proses

- 1) Mempersiapkan, memonitor dan mengontrol semua anggaran biaya dan pemakaian tenaga kerja di pabrik
- 2) Mengatur pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi bidang engineering sesuai dengan seksi-seksi dan prioritas pekerjaan pabrik
- 3) Menyelenggarakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan standar
- 4) Analisa proses kontrol kualitas produksi sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan

e. Assistent Laboratorium

- 1) Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan laboratorium
- 2) Melakukan perencanaan dan pengembangan laboratorium
- 3) Mengelola tenaga laboratorium
- 4) Memantau pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada di laboratorium
- 5) Memberikan evaluasi terhadap hasil kinerja para anggota laboratorium

f. Assistent Maintenance

- 1) Mengatur tenaga kerja tukang reparasi umum untuk mengadakan perbaikan atau reparasi mesin atau peralatan pada unit pengolahan minyak kelapa sawit yang rusak sesuai instruksi asisten pabrik dan memeriksa hasil pekerjaan reparasi yang dilakukan
- 2) Mengadakan perawatan dan pemeriksaan unit pengolahan minyak kelapa sawit serta instalasi lainnya sebelum mulai mengolah
- 3) Mengadakan perawatan dan pemeriksaan pada instalasi ketel uap
- 4) Mengoordinir dan mengontrol tenaga tukang listrik, tukang pelumas dan tukang perawatan lori rebusan agar bekerja pada tugasnya masing-masing
- 5) Membuat rencana kerja harian dan rencana kerja reparasi besar pada hari-hari libur
- 6) Mencatat jam kerja lembur pekerja bengkel umum jika bekerja di luar dinas

g. Assistent Pemasaran

- 1) Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun
- 2) Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan perkembangan pasar dan sumber daya perusahaan
- 3) Merumuskan target penjualan
- 4) Melakukan pengawasan efisiensi dan efektivitas strategi pemasaran yang telah ditetapkan

h. Assistent K3 :

- 1) Membuat program kerja K3 dan perencanaan pengimplementasiannya

- 2) Membuat laporan HSE dan menganalisis data statistik kecelakaan kerja
- 3) Melakukan peninjauan resiko assesment, HIRAC, SOP/SWP, dan JSA
- 4) Melakukan promosi HSE dan *safety communication* (*safety meeting*, rambu-rambu HSE) kepada karyawan
- 5) Melakukan pemeriksaan pada peralatan kerja, tenaga kerja, kesehatan tenaga kerja serta lingkungan kerja
- 6) Meninjau keselamatan kerja dan pelatihan keselamatan
- 7) Mampu melakukan penanggulangan kecelakaan kerja dan melakukan penyelidikan penyebabnya
- 8) Memastikan tenaga kerja telah bekerja sesuai dengan SOP
- 9) Bertanggung jawab memberikan LOTO (*Lock Out Tag Out*)

i. Kepala Pembukuan

- 1) Bertanggung jawab terhadap manajemen arus kas keuangan untuk kelancaran kerja kebun serta menjaga posisi saldo kas/bank baik harian maupun bulanan
- 2) Melaksanakan dan mengawasi administrasi keuangan dan pembukuan

j. Kepala Gudang

- 1) Mengontrol dan memantau barang yang ada di gudang
- 2) Melaporkan ketersediaan barang di gudang

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Sebelum dibahas mengenai Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi, terlebih dahulu diuraikan identitas responden dalam penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai identitas responden, maka berikut ini penulis akan menguraikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel V.1 : Keadaan responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	40	100%
2	Perempuan	0	100%
Jumlah		0	100%

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 40 orang responden terdapat seluruhnya berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 100%. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa responden berasal dari jenis kelamin laki-laki. Dengan demikian jelaslah bahwa penelitian ini hanya diwakili jenis kelamin laki-laki, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat menggambarkan secara objektif mengenai produktivitas kerja yang diberikan karyawan pada PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan pabrik yang bekerja seluruhnya berjenis kelamin laki-laki.

2. Kelompok Usia Responden

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran angket yang telah diajukan kepada 40 orang responden, maka dapat diketahui usia para responden tersebut. Setelah usia responden dipilih dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.2 : Keadaan Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 – 20 Tahun	5	12,5%
2	21 – 30 Tahun	13	32,5%
3	31 – 40 Tahun	17	42,5%
4	41 – 50 Tahun	6	15,0%
5	> 51 Tahun	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

Diketahui bahwa dari 40 orang responden, terdapat 5 orang atau sebesar 12,5% yang termasuk kelompok usia 17-20 tahun. Sedangkan kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%, dan kelompok usia antara 31-40 terdapat sejumlah 17 orang atau sebesar 42,5%, serta kelompok usia di 41-50 tahun sejumlah 6 orang atau sebesar 15%. Sementara jumlah responden yang berada pada tingkat usia di atas 51 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%.

Dengan demikian jelaslah bahwa responden pada penelitian ini berada pada tingkat usia yang bervariasi dan yang paling banyak berasal dari tingkatan usia 21-40 tahun ke atas. Hasil ini menjelaskan bahwa responden yang juga merupakan karyawan PT. Wana Jingga Timur berada pada usia yang sangat

produktif, sehingga dengan usia tersebut mampu memberikan kontribusi besar terhadap hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan berupa produktivitas kerja.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.3 : Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	5	12,5%
2	SMP/Sederajat	14	35,0%
3	SMA/Sederajat	20	50,0%
4	Strata Satu (S-1)	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 40 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, untuk responden yang menamatkan pendidikan SD sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 14 orang atau sebesar 35,0%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 20 orang atau sebesar 50,0%, dan pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%.

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa tingkat pendidikan responden pada penelitian ini berada pada tingkat pendidikan dasar, tingkat pendidikan menengah ke atas atau SMA sampai Sarjana. Di mana dengan tingkat pendidikan yang dimiliki ini diharapkan karyawan mampu memberikan sumbangan besar

dalam mewujudkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan tingkat pendidikan tentunya karyawan bisa bekerja dengan baik dan maksimal serta bisa memikirkan apa yang telah diberikan perusahaan, sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja berupa produktivitas kerja yang maksimal pada PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi.

4. Jabatan Responden

Jabatan atau posisi pekerjaan menjadi penting untuk dilihat. Di mana dengan posisi pekerjaan atau jabatan yang diteliti bisa memberikan gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja yang dicapai karyawan. Dalam penelitian ini semua posisi atau jabatan pekerjaan yang ada pada pabrik PT. Wana Jingga Timur menjadi bagian yang tidak terlewatkan untuk diteliti. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.4 : Keadaan Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Boiler	5	12,5%
2	Gudang	1	2,5%
3	Klarifikasi	4	10,0%
4	Loading Ramp	8	20,0%
5	Mekanik	1	2,5%
6	Olah Kernel	3	7,5%
7	Press	3	7,5%
8	Proses	2	5,0%
9	Rail Track	7	17,5%
10	Rebusan	4	10,0%
11	Water Treatment	2	5,0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

Data di atas menjelaskan bahwa seluruh bagian yang ada di pabrik PT. Wana Jingga Timur terisi dari 40 orang karyawan. Di mana jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bagian loading ramp yakni 8 orang, diikuti bagian rail track 7 orang, karyawan bagian broiler sebanyak 5 orang, bagian klarifikasi dan rebusan masing-masing 4 orang, karyawan bagian olah kernel dan press masing-masing 3 orang, karyawan bagian proses dan water treatment sebanyak 2 orang, dan karyawan gudang dan mekanik 1 orang.

Dengan demikian jelaslah bahwa semua bagian yang ada di PT. Wana Jingga Timur diisi oleh karyawan yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pekerjaan, sehingga dengan semua posisi yang ditetapkan mampu memberikan produktivitas kerja yang maksimal sebagaimana diharapkan perusahaan.

5. Masa Kerja Responden

Masa kerja menjadi penting untuk dilihat, karena masa kerja bisa menentukan seberapa besar kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Di mana dengan masa kerja yang lama tentunya karyawan sudah terbiasa menjalankan pekerjaan sehingga bisa berkontribusi terhadap hasil kerja. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.5 : Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 tahun	19	47,5%
2	6 – 10 tahun	16	40,0%
3	11 – 15 tahun	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil olahan Penelitian, 2020

Tabel di atas menjelaskan masa kerja karyawan yang ada pada PT. Wana Jingga Timur. Di mana pada masa kerja karyawan 1-5 tahun terdapat sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 40,0%, dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wana Jingga Timur pada penelitian ini paling tinggi bekerja sudah mencapai 15 tahun dan paling rendah baru 1 tahun bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Wana Jingga Timur memiliki masa kerja yang cukup lama, sehingga tentunya sudah memiliki kemampuan dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dijalannya.

B. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wana Jingga Timur

Produktivitas kerja sangat penting untuk dilihat terutama pada perusahaan yang menghasilkan barang atau produk. Di mana dengan produktivitas kerja mampu memperlihatkan kontribusi yang diberikan masing-masing karyawan dalam bekerja, sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu

produktivitas kerja juga berkenaan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan berbanding dengan usaha yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan berupa menghasilkan suatu produk yang tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik serta mencapai keuntungan.

Dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan diukur dengan melihat pada beberapa indikator, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai produktivitas kerja yang dicapai karyawan. Adapun masing-masing indikator produktivitas kerja diuraikan lebih jauh lagi berikut ini:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa. Dalam penelitian kuantitas kerja yang diperlihatkan dari hasil produksi berupa CPO yang diberikan karyawan dalam mendukung pencapaian target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya penulis akan menjelaskan masing-masing indikator tersebut menurut jawaban dari wawancara terhadap informan yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian ini, untuk mengetahui tanggapan informan terhadap indikator kuantitas kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Perusahaan telah menetapkan target kerja atau hasil produksi yang harus dicapai karyawan	40	-	-	40
2	Hasil kerja atau produksi yang dicapai karyawan	-	24	16	40
Jumlah		40	24	16	80
Rata-rata		20	12	8	40
Persentase		50,0%	30,0%	20,0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa indikator kuantitas kerja berada pada kategori baik. Di mana dari responden memberikan tanggapan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 50%, tanggapan cukup baik sebanyak 12 orang atau sebesar 30%, dan tanggapan kurang baik sebanyak 8 orang atau sebesar 20%.

Dari tanggapan yang diberikan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa pada pertanyaan mengenai perusahaan telah menetapkan target kerja atau hasil produksi yang harus dicapai karyawan diketahui seluruh karyawan memberikan tanggapan baik yakni 40 orang atau sebesar 100%. Di mana hasil ini memberikan penjelasan bahwa PT. Wana Jingga Timur setiap tahunnya sudah menetapkan

target kerja yang harus dicapai oleh karyawan. Target kerja yang ditetapkan tersebut berupa hasil produk CPO yang diproduksi.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT. Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Perusahaan sudah menetapkan target kerja berupa hasil produksi harian, bulanan dan tahunan. Target harian yang harus dicapai yakni 18.333,33 kg, sedangkan target bulanan yakni sebesar 733.333,33 kg, dan target tahunan sebesar 220.000.000 kg. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Kemudian pada tanggapan mengenai hasil kerja atau produksi yang dicapai karyawan. Diketahui sebanyak 24 orang responden menyatakan cukup baik, dan 16 orang responden menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan belum mampu memberikan hasil kerja yang terbaik. Di mana setiap tahunnya target kerja yang diberikan perusahaan jarang sekali tercapai dan terjadi peningkatan dan penurunan pencapaian target.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT. Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Hasil produksi yang dicapai pada tahun 2019 lalu dapat digambarkan bahwa hasil produksi harian yakni 14.666 kg, sedangkan rata-rata produksi bulanan yakni sebesar 366.666 kg, dan produksi tahun 2019 sebesar 44.000.000 kg. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Dengan demikian jelaslah kuantitas kerja yang diperlihatkan karyawan PT. Wana Jingga Timur pada umumnya belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan. Hasil ini dikarenakan beberapa faktor yang kurang mendukung, selain target yang ditetapkan begitu besar juga dikarenakan terbatasnya pemasukan bahan baku berupa tandan buah segar kelapa sawit.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menjadi suatu permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan dilihat perkembangannya. Di mana dalam menghasilkan produksi berupa CPO kualitas atau mutu sangat penting, sehingga dengan pemenuhan kualitas atau mutu yang dicapai mampu memberikan sumbangan besar bagi perusahaan dalam mencapai penjualan.

Untuk lebih jelasnya mengenai indikator kualitas kerja pada penelitian ini dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut:

Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Proses kerja yang dijalani karyawan dalam menghasilkan produksi	40	-	-	40
2	Mutu kerja yang diberikan karyawan	40	-	-	40
Jumlah		80	-	-	80
Rata-rata		40	-	-	40
Persentase		100%	0%	0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Dari tanggapan responden yang ditampilkan pada tabel di atas mengenai indikator kualitas kerja, maka dapat dikatakan bahwa indikator kualitas kerja berada pada kategori baik. Di mana seluruh karyawan yang juga merupakan responden pada penelitian ini seluruhnya memberikan tanggapan pada kriteria penilaian baik.

Pada tanggapan mengenai proses kerja yang dijalani karyawan dalam menghasilkan produksi seluruh karyawan memberikan tanggapan baik. Di mana dari tanggapan ini memberikan penjelasan bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur mengerti betul dengan kondisi pekerjaan yang dijalannya, sehingga mampu memberikan mutu kerja yang baik berdasarkan dari proses kerja yang dijalannya.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT. Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Prosesnya sortasi atau sortasi TBS yang diterima dipengolahan TBS dengan mesin pabrik setelah sistem pengolahannya misalnya TBS tersebut direbus kemudian dibanting kemudian masuk di klarifikasi atau dibersihkan lalu dimasukkan ke mobil tangki. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut : Buah kelapa sawit/TBS dibawa ke alat sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan injeksi uap, kemudian dilakukan perontokan buah dari tandannya.

Buah kelapa sawit yang telah dirontokkan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan ke bagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian masuk ke bagian pengempaan (*pressing*) dengan menggunakan *screw press* untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh dialirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saringan di simpan pada tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas diproses ulang pada bagian pengempaan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit yang terdiri dari pemisahan bahan-bahan pengotor, pemisahan bagian air drap, dan pengeringan. Hasil proses pemurnian adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (*storage tank*) dan siap untuk dipasarkan.

Dengan demikian jelaslah bahwa proses kerja yang dijalani karyawan pada PT. Wana Jingga Timur bisa memberikan kontribusi nyata dalam menghasilkan produksi CPO yang baik. Di mana dalam prosesnya dimulai dari adanya penyortiran TBS yang kemudian dilakukan pembersihan secara menyeluruh untuk kemudian dilakukan perebusan dan siap untuk diproduksi menjadi minyak CPO yang berkualitas.

Tanggapan mengenai mutu kerja yang diberikan karyawan, di mana seluruh karyawan memberikan tanggapan baik. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan sudah memberikan hasil kerja dengan bekerja sesuai dengan proses yang ditetapkan perusahaan dan memberikan hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT.

Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Penilaian mutu kerja dilakukan berdasarkan hasil kerja yang dicapai atau target. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Dengan demikian jelaslah bahwa mutu kerja yang diberikan karyawan tidak saja dilihat dari hasil akhirnya saja namun dimulai dari proses awal hingga akhir, sehingga memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan mutu kerja yang ditetapkan perusahaan. Untuk mendapatkan mutu kerja tersebut, maka perusahaan melakukan penilaian atas hasil kerja dengan menggunakan tenaga pengecekan atau labor untuk memastikan CPO yang dihasilkan sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

Hasil dari indikator kualitas kerja ini dapat disimpulkan baik, dikarenakan karyawan sudah menjalankan proses kerja sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan melakukan penilaian hasil kerja untuk mendapatkan mutu atau kualitas dari hasil kerja karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja sangat penting, karena waktu dalam bekerja sangat berarti. Ketepatan waktu kerja bisa memberi dampak yang signifikan dalam menghasilkan barang atau jasa baik berupa kuantitas maupun kualitas. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.8 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Koordinasi karyawan dalam bekerja	12	18	10	40
2	Waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan karyawan	10	18	12	40
Jumlah		22	36	22	80
Rata-rata		11	18	11	40
Persentase		27,5%	45,0%	27,5%	100%
Kategori Penilaian		Cukup Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Data yang ditampilkan pada tabel di atas mengenai tanggapan responden atas indikator ketepatan waktu secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik atau sebesar 45,0%. Di mana pernyataan ini didasari dari tanggapan responden atas ketepatan waktu.

Tanggapan yang diberikan responden mengenai tanggapan tentang koordinasi karyawan dalam bekerja diketahui bahwa sebanyak 12 orang menyatakan baik, 18 orang menyatakan cukup baik, dan sebanyak 10 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa koordinasi dalam bekerja di PT. Wana Jingga Timur belum berjalan dengan baik, sehingga memberi

dampak dalam mencapai target kerja yang kurang dari harapan perusahaan. Di mana koordinasi yang terjadi hanya bagian tertentu, sehingga menyebabkan sering kali terjadi keterlambatan dalam pendistribusian buah segar kelapa sawit ke bagian perebusan.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT. Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Koordinasi dilakukan mulai dari perencanaan, penetapan kerja sama tim, dan tanggungjawab. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Sedangkan tanggapan yang diberikan responden pada pernyataan mengenai waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan karyawan. Di mana sebanyak 10 orang karyawan menyatakan baik, 18 orang menyatakan cukup baik, dan sebanyak 12 orang menyatakan kurang baik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa waktu penyelesaian pekerjaan setiap harinya terdapat perbedaan antar lini bagian, sehingga ada yang menyatakan pekerjaan sudah baik dan ada yang menyatakan kurang baik dikarenakan pekerjaannya masih berlanjut sedangkan waktu pekerjaan sudah habis.

Hasil wawancara dengan Jonson Nainggolan selaku Manajer Pabrik PT. Wana Jingga Timur diketahui bahwa:

Bekerja satu hari 7 jam, mulai dari jam 7.00 Wib sampai jam 16.00 Wib. Setiap karyawan harus disiplin dengan waktu yang telah ditetapkan. (Wawancara pada tanggal 21 Maret 2020)

Tanggapan di atas menjelaskan bahwa waktu kerja setiap harinya 7 jam yang bisa dimanfaatkan karyawan untuk menghasilkan produksi kerja

sebagaimana diharapkan perusahaan. Waktu kerja tersebut dibagi menjadi 2 yakni 4 jam kerja pagi hari dan 3 jam kerja di siang sampai sore hari. Dengan demikian setiap harinya waktu istirahat 1 jam perharinya.

Dengan demikian dari tanggapan yang diberikan responden di atas maka jelaslah sudah bahwa indikator ketepatan waktu pada penelitian ini berada pada kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan setiap bagian memiliki tugas masing-masing yang jarak rentang antara proses awal hingga akhir harus dilalui sangat panjang, sehingga ketepatan waktu penyelesaian antara lini awal dengan akhir terjadi perbedaan dalam perkiraan menghasilkan CPO.

Dari seluruh indikator penelitian yang sudah ditetapkan dan dianalisis sebelumnya, maka untuk dapat ditarik satu kesimpulan dalam penelitian ini seluruh data yang ada dijadikan satu kesatuan pada tabel rekapitulasi berikut:

Tabel V.9 : Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Analisis Produktivitas kerja Karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi

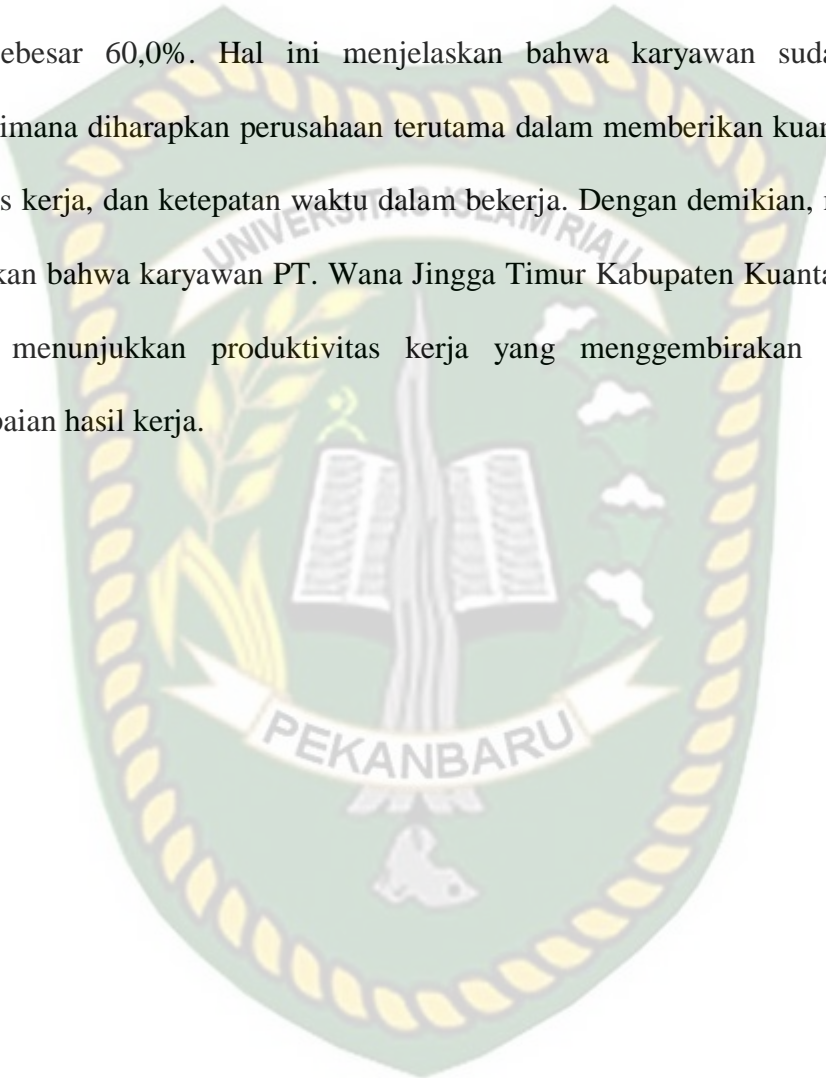
No.	Indikator	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kuantitas kerja	20	12	8	40
2	Kualitas kerja	40	-	-	40
3	Ketepatan waktu	11	18	11	40
Jumlah		71	30	19	120
Rata-rata		24	10	6	40
Persentase		60,0%	25,0%	15,0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi pada penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja yang diperlihatkan dan ditunjukkan karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik atau sebesar 60,0%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah bekerja sebagaimana diharapkan perusahaan terutama dalam memberikan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah menunjukkan produktivitas kerja yang menggembirakan dalam hal pencapaian hasil kerja.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup baik atau sebesar 60,0%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah bekerja sebagaimana diharapkan perusahaan terutama dalam memberikan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Wana Jingga Timur Kabupaten Kuantan Singingi sudah menunjukkan produktivitas kerja yang menggembirakan dalam hal pencapaian hasil kerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan merencanakan dengan matang mengenai proses produksi yang lebih cepat dan berdekatan, sehingga mampu memperpendek jarak antar lini.
2. Hendaknya perusahaan mendisiplinkan waktu kerja dan proses kerja bagi setiap karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan bisa tercapai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Pandji, 2009. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan Melayu, S.P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, 2006, *Organizational Behaviour*, New York: McGraw Hill,
- Mangkunegara Anwar, 2012, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnis, 2011. *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru: Panca Abdi Nurgama.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2008, *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Suatu Pengantar"*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Riduwan, Drs, MBA, 2009, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sjafri dan Aida. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. P. Sondang. 2011. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Winardi, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Skripsi/Jurnal:

Muhammad Ismubahri Habibullah. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta). *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.3 Desember 2017

Ridwan Purnama. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008.

Salis Rabindra Ishaya. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan *Jurnal Lentera Bisnis* Vol .6 No 2, November 2017 Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

