

SKRIPSI

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PERKEBUNAN PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH

HERU SAPRIANTO
NPM : 155210424

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PERKEBUNAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA (SAR) DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh

Heru Saprianto

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 48 responden yaitu karyawan bagian mandor perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Produktivitas kerja karyawan bagian masih terdapat kelemahan, yaitu pada dimensi pengembangan diri mengenai indikator karyawan menyukai tantangan dalam bekerja, dan keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan. Untuk jawaban tertinggi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan terdapat pada dimensi hasil yang dicapai mengenai indikator karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, PT. Surya Agrolika Reksa.

ABSTRACT

EMPLOYEE PRODUCTIVITY ANALYSIS OF EMPLOYEES IN THE PLANTATION OF PT. SOLAR AGROLICAN REKSA (SAR) IN KUANTAN SINGI DISTRICT

By

Heru Saprianto

The purpose of this study was to determine and analyze the work productivity of the plantation employees at PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) in Kuantan Singingi Regency. The research method used is descriptive quantitative method, and the data analysis technique used is descriptive analysis. The data collection used a questionnaire with a research sample of 48 respondents, namely employees of the plantation foreman at PT. Surya Agrolika Reksa in Kuantan Singingi Regency. The results showed that the overall work productivity of the plantation employees at PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) in Kuantan Singingi Regency has been running well, this can be seen from the dimensions of ability, results achieved, morale, self-development, quality, and efficiency. There are still weaknesses in the work productivity of employees, namely in the dimensions of self-development regarding indicators of employees like challenges at work, and the desire of employees to develop abilities. For the highest answer to the work productivity of employees in the plantation section, it is in the dimensions of the results achieved regarding the indicators of employees trying to improve work results.

Keywords : Work Productivity, PT. Surya Agrolika Reksa.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
7. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2015 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikaan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, september 2019

Penulis,

Heru Saprianto

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
2.1 Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	12

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	15
2.1.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	16
2.1.5 Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.....	17
2.1.6 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Lokasi/Objek Penelitian.....	22
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Teknik Analisis Data	26
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	28
4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa.....	28
4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa.....	29
4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan	32
4.4 Aktivitas Perusahaan	33
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
5.1 Identitas Responden	38

5.1.1	Jenis Kelamin Responden	38
5.1.2	Usia Responden	39
5.1.3	Pendidikan Responden	40
5.1.4	Lama Bekerja Responden.....	41
5.1.5	Tingkat Produktivitas Pemanen Buah	42
5.2	Pengujian Instrument Penelitian	42
5.2.1	Uji Validitas	42
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
5.3	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi	45
5.3.1	Analisis Dimensi Kemampuan.....	45
5.3.2	Analisis Dimensi Hasil Yang Dicapai.....	48
5.3.3	Analisis Dimensi Semangat Kerja.....	49
5.3.4	Analisis Dimensi Pengembangan Diri	51
5.3.5	Analisis Dimensi Mutu	54
5.3.6	Analisis Dimensi Efisiensi.....	55
5.4	Pembahasan	61
BAB VI PENUTUP.....		66
6.1	Kesimpulan.....	66
6.2	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA	68
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

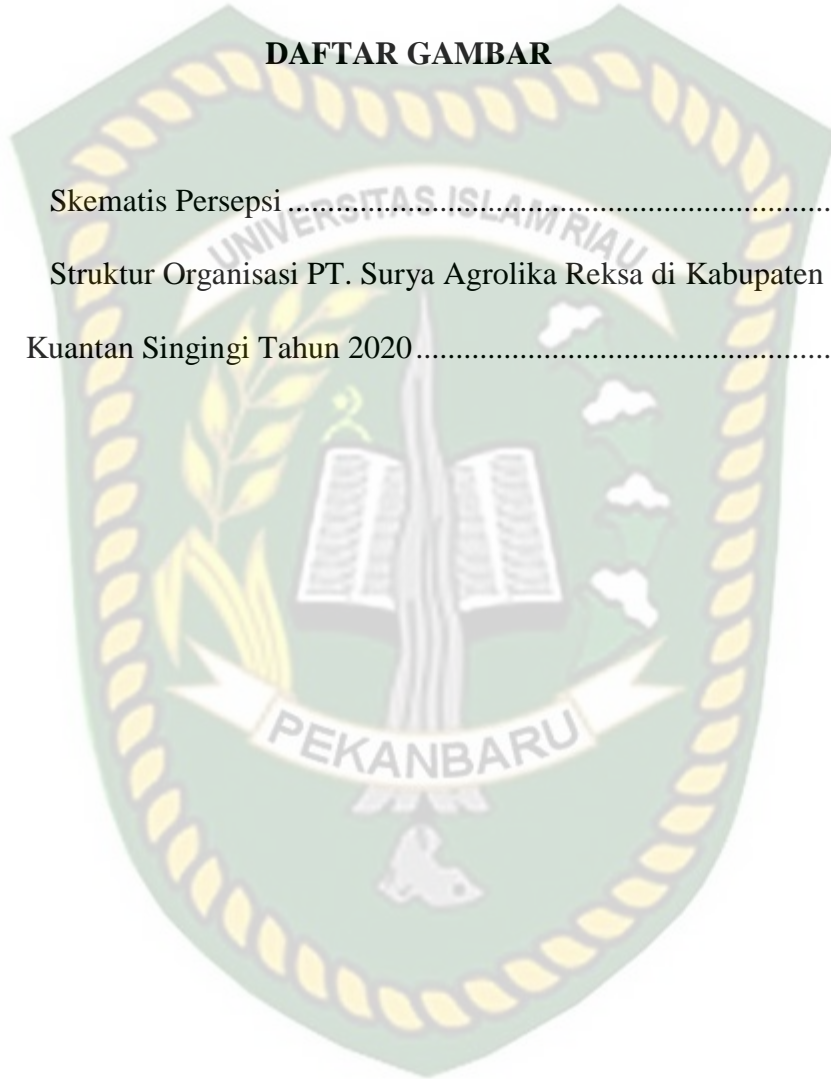
	Halaman
Tabel 1.1 Data Komposisi Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kebun Sei Singingi Tahun 2019.....	3
Tabel 1.2 Produksi TBS Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kabun Sei Singingi di Afdeling Inti-Petai Tahun 2016 sampai 2018.....	5
Tabel 1.3 Perbandingan Produksi TBS Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kabun Sei Singingi di Afdeling Inti-Petai dari Tahun 2016 -2018	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	22
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner	26
Tabel 3.3 Penilaian Interval Kelas	27
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	39
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja	41
Tabel 5.5 Melalui tabel berikut akan di kelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat produktivitas kerja.....	42
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas	43
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	45

Tabel 5.8	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik di perusahaan.....	45
Tabel 5.9	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Keterampilan yang dimiliki karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan bidang pekerjaannya	46
Tabel 5.10	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menjaga profesionalitas didalam bekerja	47
Tabel 5.11	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya	48
Tabel 5.12	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga etos kerja di perusahaan	49
Tabel 5.13	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki semangat dalam bekerja terlihat dari hasil kerja yang selalu baik dibandingkan hari sebelumnya	

.....	50
Tabel 5.14 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menyukai tantangan dalam bidang pekerjaan yang di tempati saat ini	52
Tabel 5.15 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki	53
Tabel 5.16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga kualitas kerja dan mutu Produk perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan....	54
Tabel 5.17 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien di perusahaan	55
Tabel 5.18 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skematis Persepsi	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020	31



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2	: Tabulasi Data Penelitian	75
Lampiran 3	: Output SPSS Uji Instrument Penelitian	78
Lampiran 4	: Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel	82
Lampiran 5	: Tabel Distribusi (R Tabel).....	85

Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

Hal ini mengharuskan setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusia lah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Menyikapi hal tersebut maka peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan sasaran yang menjadi fokus perhatian terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini tidaklah mengherankan karena peningkatan produktivitas kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil produksi perusahaan.

Yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini tidak hanya dilihat dari kuantitas dan kualitas produksi yang dihasilkan oleh karyawan tetapi lebih ditekankan pada seberapa baik berbagai sumber daya diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil yang spesifik, yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu yang lebih baik dan tidak semata-mata bekerja lebih keras.

Hubungan yang terjadi antara karyawan dan perusahaan merupakan hubungan timbal balik yang saling membutuhkan. Dalam hal ini, karyawan mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan perusahaan ingin menghasilkan keuntungan yang optimal dan hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan yang bersangkutan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain di bidang perkebunan, agro industry dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat

di bidang budidaya perkebunan kelapa sawit dan memasarkan hasil produksi dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi memerlukan produktivitas yang tepat dalam memproduksi kelapa sawit baik kepunyaan perusahaan sendiri maupun kepunyaan masyarakat.

Untuk melihat data karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Komposisi Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kebun Sei Singingi Tahun 2019

No	Posisi/Bagian	Jumlah
1	General Manager	1
2	Administrateur	2
3	Askep	1
4	Asisten Inti Petai	1
	Asisten Plasma Petai	1
	Asisten Inti Koto Baru	1
	Asisten Plasma Koto Baru	1
	Asisten Plasma Kobun Lado	1
	Asisten Plasma Muara Lembu	1
5	Krani Divisi	2
6	Mandor Panen	12
	Krani Panen	12
	Mandor Perawatan	12
	Mandor Pupuk	12
7	KTU	1
	Krani Kantor	2
	Krani Gudang	4
	Krani Produksi	3
8	Humas	1
	Security	4
Total Jumlah Karyawan		75 Orang

Sumber: PT. SAR Kebun Sei Singingi, 2019.

Dari tabel diatas terlihat bahwa total jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kebun Sei Singingi yaitu sebanyak 75 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis akan memfokuskan penelitian pada karyawan di afdeling inti petai yang berjumlah sebanyak 48 orang karyawan yang terdiri dari mandor dan pemanen buah, karena dinilai pada jabatan inilah yang menentukan produktivitas perusahaan di lapangan atau perkebunan.

Peran karyawan dalam pencapaian tugas peningkatan produktivitas sangatlah penting. Melalui manajemen sumber daya manusia yaitu karyawan, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien terutama yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja yang terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan (Gomes, 2001:160). Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas dan kontribusinya terhadap perusahaan. Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi untuk melihat

produktivitas kerja karyawannya dapat dilihat dari hasil produksi TBS yang dihasilkan di perkebunan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Produksi TBS Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kabun Sei Singingi di Afdeling Inti-Petai Tahun 2018

BULAN	LUAS (HA)		JANJANGAN	PRODUKSI	KG / HA	
	HA PANEN	HA AREAL		KG	HA PANEN	HA AREAL
a	b	c	d	e	f(a:b)	g(a:c)
JANUARI	295,50	295,50	47.836	368.790	1.248,02	1.248,02
PEBRUARI	295,50	295,50	50.949	394.640	1.335,50	1.335,50
MARET	295,50	295,50	50.136	374.950	1.268,87	1.268,87
APRIL	295,50	295,50	44.469	344.480	1.165,75	1.165,75
MEL	295,50	295,50	41.833	307.260	1.039,80	1.039,80
JUNI	295,50	295,50	41.436	309.170	1.046,26	1.046,26
JULI	295,50	295,50	43.637	306.650	1.037,73	1.037,73
AGUSTUS	295,50	295,50	65.427	480.150	1.624,87	1.624,87
SEPTEMBER	295,50	295,50	99.622	844.790	2.858,85	2.858,85
OKTOBER	295,50	295,50	92.380	832.160	2.816,11	2.816,11
NOVEMBER	295,50	295,50	84.603	782.910	2.649,44	2.649,44
DESEMBER	295,50	295,50	70.677	632.810	2.141,49	2.141,49
TOTAL			733.005	5.978.760	20.232,69	20.232,69

Sumber: PT. SAR Kebun Sei Singingi, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 hasil produksi TBS pada PT. SAR di kabupaten kuantan singingi mengalami penurunan paling rendah dari tiga tahun terakhir penurunan hasil panen ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas karyawan baik mandor dan pemanen buah. Sedangkan dari faktor eksternal dipengaruhi oleh perubahan iklim.

Tabel 1.3**Perbandingan Produksi TBS Pada PT. Surya Agrolika Reksa Kabun Sei Singingi di Afdeling Inti-Petai dari Tahun 2016 -2018**

Tahun	Luas (Ha)		Produksi	Kg/Ha	
	Ha Panen	Ha Areal	Kg	Ha Panen	Ha Areal
A	b	c	d	e (d : b)	f (d : c)
2016	295,50	295,50	7.255.380	24.552,89	24.552,89
2017	295,50	295,50	6.887.660	23.308,49	23.308,49
2018	295,50	295,50	5.978.760	20.323,69	20.323,69

NB: Kg diambil dari Netto akhir, setelah dikurangi potongan sortase.

Sumber: PT. SAR Kebun Sei Singingi, 2019.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir hasil produksi TBS pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi mengalami keadaan yang berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Sampel data yang peneliti sajikan disini adalah pada perkebunan Afdeling Inti di Desa Petai. Dimana pada tahun 2016 jumlah produksi TBS yaitu sebesar 24.552,89 Kg/Ha, kemudian pada tahun 2017 mengalami sedikit penurunan menjadi 23.308,49 Kg/Ha, dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan produksi TBS yaitu menjadi 20.323.69 Kg/Ha. Dari data diatas dapat diindikasikan produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan optimal.

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan. Hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan. Dengan kata lain jika produktivitas

seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan juga akan baik.

Melalui pengamatan pra survey dan wawancara yang penulis lakukan di perusahaan, dapat dirangkum beberapa fenomena yang terjadi mengenai produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan yaitu: (1).Pengawasan yang masih belum ketat terhadap pemanen buah menyebabkan terdapatnya banyak brondolan sawit yang tidak dipungut, sehingga ini bisa menjadi salah satu faktor menurunnya kuantitas buah kepala sawit yang akan diproduksi. (2). Belum maksimalnya evaluasi kinerja terhadap pemanen buah. (3) Masih terdapatnya sebagian dari karyawan mandor yang datang terlambat untuk mengawasi pekerjaan bawahannya di lapangan, mereka melakukan absen pagi di perusahaan terlebih dahulu kemudian pergi keluar dengan alasan mengantarkan anaknya ke sekolah, sehingga waktu pekerjaan belum dimanfaatkan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul *“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi”*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

“Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi”.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) mengenai produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah.
- c. Bagi Pihak Lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisikan dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak terkait.



BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja begitu penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016).

Menurut Daryanto (2012: 41), produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang/jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Handoko (2011: 2010), produktivitas ialah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran suatu sistem produktif. Berdasarkan teori untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Apabila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu pula apabila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Sedangkan menurut Smith dan Wekeley (1995), produktivitas merupakan produksi atau output yang dihasilkan dalam suatu kesatuan waktu untuk input.

Menurut Sinungan (2011), produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran

dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Anoraga (2009: 52), arti dari produktivitas kerja ialah bagaimana menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* (masukan) dan *output* (keluaran) untuk menghasilkan suatu produk (barang/jasa) dengan efektif dan efisien agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan di perusahaan. Menurut Anoraga (2010), faktor-faktor tersebut antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat yang begitu penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya bekal pendidikan maka mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang sifatnya baru. Seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi tentunya akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan haruslah memahami dan mengetahui motivasi kerja dari setiap bawahannya. Dengan mengetahui hal tersebut, maka seorang pimpinan akan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan karyawan yang senantiasa memiliki kehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja bisa dibina melalui latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan sangatlah penting dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kursus dan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan.

5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap karyawan dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam organisasi dan etika dalam bekerja sangatlah penting. Artinya dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi maka akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari akan mempengaruhi daya tahan tubuh seseorang. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan tentunya nanti akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan maka akan semakin besar pula penghasilan (upah) yang ia terima. Tingkat penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, dan tentunya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan Iklim Kerja

Disini yang termasuk lingkungan kerja yaitu hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan, dan lain-lain. Hal ini begitu penting dan harus mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan, karyawan akan enggan bekerja karena tidak adanya kekompakan dalam bekerja dan ruang kerja yang dirasa tidak menyenangkan. Hal tersebut akan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan kemajuan teknologi yang digunakan perusahaan saat ini seperti peralatan yang semakin canggih dan otomatis, tentu akan mendukung tingkat produksi dan dapat mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Sarana produksi merupakan faktor-faktor produksi yang harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam menunjang kesehatan dan keselamatan kerja, harapannya ialah supaya karyawan lebih memiliki rasa aman, gairah dan semangat dalam bekerja.

12. Manajemen

Karyawan agar terorganisasi dengan baik dengan adanya manajemen yang baik juga. Maka dari itu produktivitas kerja akan tinggi.

13. Kesempatan Berprestasi

Setiap karyawan akan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dengan diberikannya kesempatan berprestasi oleh perusahaan maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

2.1.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas (Sinungan, 2011: 23). Pengukuran produktivitas yang erat kaitannya dengan manajemen SDM adalah produktivitas tenaga kerja, dengan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}} = \frac{\text{Efektivitas pelaksanaan tugas}}{\text{Efisiensi sumber daya}}$$

tenaga kerja. Hal ini disebabkan selain besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja merupakan biaya yang tersebar untuk pengadaan produk

atau jasa, juga karena masukan-masukan pada sumber daya manusia mudah dihitung dari pada faktor-faktor lain.

Berdasarkan pengukuran produktivitas tersebut, maka menurut Marnis (2011: 49), produktivitas dikatakan meningkat apabila :

1. Meningkatkan *output* dengan input yang sama.
2. Mengurangi *input* dengan memelihara/mempertahankan *output* yang sama.
3. Meningkatkan *output* dan menurunkan *input* untuk mengubah perbandingan dengan menguntungkan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas kerja karyawan begitu penting dalam rangka pengembangan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi maupun rendah. Pengukuran produktivitas ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan produktivitas.

Menurut Sinungan (2011), manfaat dari penilaian produktivitas kerja antara lain:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misal: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk penetapan keputusan-keputusan, misal: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5 Strategi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Agar peningkatan produktivitas kerja dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Siagian (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2011: 171), faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja, adapun etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus, salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen dalam organisasi.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan, peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua karyawan dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang

harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2.1.6 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 104), mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam mengukur produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan 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 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 masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari 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 pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Erdina (2012)	Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu	Deskriptif kuantitatif, regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat.
2,	Adyguna WF	Produktivitas tenaga kerja pemanen di PT.	Deskriptif kuantitatif, regresi	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

	Simamora (2016)	Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.	linear berganda.	tenaga kerja pemanen di PTPN VII adalah gaji dan insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motivasi, umur, dan masa kerja tidak berpengaruh nyata.
3.	Isum Kusumanto (2016)	Analisis produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh dengan menggunakan metode APC.	Metode APC, Analisis deskriptif	Indeks produktivitas perusahaan mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh jumlah input-input yang digunakan dalam proses produksi masih jauh lebih tinggi dibandingkan dengan hasil produksi, untuk itu perusahaan perlu mengoptimalkan proses produksi agar peningkatan TBS (tandan buah segar) yang diolah berbanding lurus dan positif dengan hasil produksi.

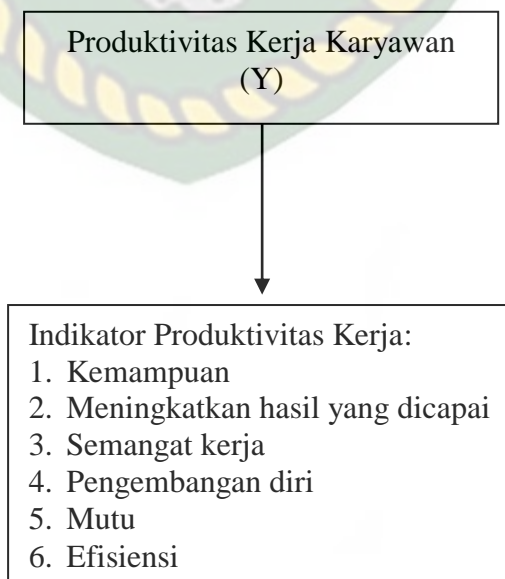
Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar

2.1 berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Sutrisno, 2016.

2.4 Hipotesis

Berawal dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu :

“Diduga bahwa produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi secara keseluruhan belum berjalan dengan baik”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) Kebun Sei Singingi yang berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Petai Kecamatan Singingi-Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. PT. SAR merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar dan mempunyai beberapa pabrik pengolahan buah kelapa sawit yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis pada pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel/ Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y), adalah bagaimana menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses	1. Kemampuan	a. Kemampuan dalam melaksanakan tugas. b. Keterampilan yang dimiliki. c. Profesionalisme dalam bekerja.	Ordinal
		2. Hasil yang dicapai	d. Karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja.	
		3. Semangat kerja	e. Etos kerja karyawan. f. Perbandingan hasil pekerjaan hari ini dengan hari sebelumnya.	
	menghasilkan dari sumber daya yang digunakan (Anoraga, 2009:52).	4. Pengembangan diri	g. Karyawan menyukai tantangan dalam bekerja. h. Keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan.	Ordinal
		5. Mutu	i. Kualitas kerja lebih baik dari yang lalu.	
		6. Efisiensi	j. Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien.	

Sumber: Data Olahan, 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2019 yang berjumlah sebanyak 75 orang karyawan dan 435 orang karyawan pemanen buah. Di afdeling inti petai terdapat 48 orang karwyan mandor dan pemanen buah.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 115), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih kelompok yang akan dituju dan ditemui selama penelitian dengan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian, penulis memfokuskan kepada karyawan perkebunan di afdeling inti petai, karena karyawan pada afdelin inti petai yang mengalami penurunan produktivitas di perusahaan ini. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 48 orang responden.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2010:134), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel

didasarkan pada tujuan tertentu dengan memperhatikan ciri-ciri dan karakteristik populasi. Tujuan utama dari purposive sampling untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi.. Elemen yang dipilih untuk sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden yaitu karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. SAR, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden, yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti yaitu tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui studi kepustakaan bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu analisis data dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, ditabulasikan dan kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi data

kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban	Skor/Bobot Nilai	
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Dari skala tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh maka akan semakin baik tingkat produktivitas kerja karyawan. Kuesioner akan disusun berdasarkan item-item dengan menggunakan skala ordinal (1-5) selanjutnya ditransformasikan kedalam pengukuran interval.

Dalam analisis kuantitatif ditemukan kriteria interpretasi skor diawali dengan menentukan interval kelas dari gradian (alternatif jawaban yang disebut kategori), (Silaen dan Widiyono, 2013: 128) dengan rumus sebagai berikut:

$$CI = \frac{Range}{C}$$

Keterangan:

CI = *Class Interval* (interval Kelas).

Range = Skor tertinggi – Skor Terendah.

C = Jumlah kelas (umumnya sama dengan kelas alternatif jawaban).

Dengan demikian interval kelas = $\frac{5-1}{5} = 0,8$ kemudian dapat disusun kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Penilaian Interval Kelas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	4.21 – 5.00
2	Baik	3.41 – 4.20
3	Cukup Baik	2.61 – 3.40
4	Kurang Baik	1.81 – 2.60
5	Tidak Baik	1.00 – 1.80

Sumber: Silaen dan Widiyono, (2013: 128).

Untuk menguji kualitas data pada kuesioner yang telah dikumpulkan maka langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* (R_{hitung}) lebih besar dibandingkan nilai R_{tabel} seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dari R_{tabel} , maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) $> 0,60$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa

PT. Surya Agrolika Reksa merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Kuantan II Nomor 6, Desa Petai Kecamatan Singingi - Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Kecamatan Singingi dan sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Hal ini bertujuan untuk mengsucceskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga bersangkutan yang tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan ke perusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan sistem pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 7.530 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di

budidayakan di perkebunan PT. Surya Agrolika Reksa adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan mendirikan pabrik kelapa sawit (PKS) pada tahun 2001 dengan kapasitas pengolahan 60 ton/jam, pabrik dibangun di daerah jauh dari pemukiman penduduk dengan batas kebun kelapa sawit. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya dampak negatif yang mungkin terjadi dari kegiatan pabrik. Bangunan pabrik berada di sekitaran sungai sehingga dekat dengan sumber air.

4.2 Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa

Organisasi adalah suatu kerangka hubungan kerja antara individu yang bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai badan usaha yang bertujuan mendapatkan laba, dalam menjalankan kegiatannya maka diperlukan suatu organisasi secara nyata dan jelas. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang yang bekerja dalam suatu organisasi dapat diatur dan bertanggung jawab atas tugas tugasnya.

Penyusunan organisasi dan manajemen operasional berdasarkan pada fungsi yang dibutuhkan untuk mencapai usaha pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah di tetapkan dalam anggaran PT. Surya Agrolika Reksa Kabupaten Kuantan Singingi, bahkan antara satu karyawan

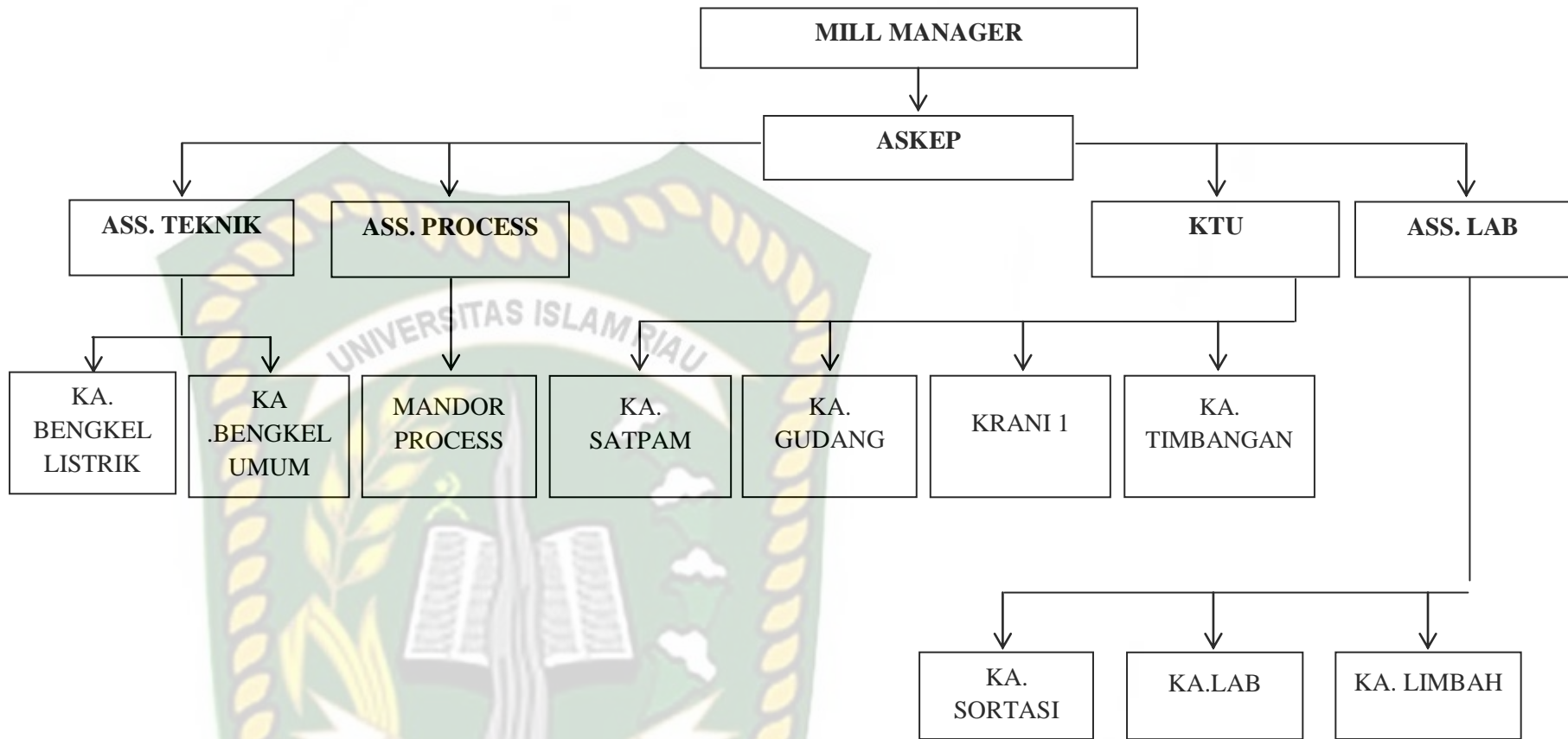
dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahannya baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2020



Sumber: PT. Surya Agrolika Reksa, 2020

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan teknis lapangan serta pengawasan sehingga tercapai produktifitas yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, pengelolaan teknis lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administrator.

4. Asst Process

Bagian ini mempunyai fungsi membantu mengawasi dan mengkoordinasi pengolahan sawit menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

5. KTU

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

6. Asisten Laboratorium

Bertugas melakukan analisis di laboratorium kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Mialnya mengukur kadar lemak buah sawit, membuat komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Menjalankan usaha di perkebunan kelapa sawit.

Didalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman sawit, perawatan dan pemanenan sawit. Hasil panen sawit yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

2. Menjalankan usaha dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit.

Pengolahan buah kelapa sawit terutama dimaksudkan untuk mendapatkan minyak sawit, yang kemudian menjadi bahan baku dalam berbagai industri antara lain industri pangan yaitu untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta dengan randemen minyak yang tinggi, pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara pemanenan buah kelapa sawit harus dilakukan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya bahkan lebih meningkat dibandingkan sebelumnya.

b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang dijembutan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori diisi penuh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat memuat TBS sebanyak kapasitas normal. Pengisian yang tidak penuh akan mengakibatkan penurunan kapasitas oleh alat sterilisasi atau sebaliknya pengisian yang terlalu penuh akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama ± 90 menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm² dengan temperatur 135°C, perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah pelepasan brondolan dari janjangan
- 2) Mengaktifkan enzim-enzim yang terdapat dari brondolan sehingga proses hidrolisa tidak terjadi
- 3) Mencegah ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan kedalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk memisahkan brondolan dari janjangnya, dan janjang yang terpisah diangkut dengan *conveyor* dan *elevator* dimasukkan kedalam *digester* untuk dilakukan pengadukan dan pelumatan, setelah itu massa yang telah diaduk masuk kedalam *Skrew Press* untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya

berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke *sandrap tank* untuk memisahkan pasir dan lumpur, selanjutnya masuk ke *vibro sparator* untuk mengurangi kotoran dan minyak terkumpul dalam *cruid oil tank*, selanjutnya minyak dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

- 1) Minyak yang dihasilkan masuk kedalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan kedalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan kedalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan kedalam tangki timbun (*storage tank*).
- 2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan kedalam *sludge tank* yang kemudian diolah kedalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, serat yang terpisah digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing drum* selanjutnya ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* yang fungsinya memecahkan cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk bahan bakar

boiler dan *kernel* dimasukkan kedalam *kernel silo* untuk dilakukan penggeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab v ini peneliti akan mencoba melakukan analisis secara lebih mendalam terhadap hasil penelitian. Data primer yang telah dikumpulkan peneliti dapatkan lewat penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian, untuk jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang responden tepatnya yaitu karyawan bagian Mandor Perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi.

Dalam sub bab identitas responden terdiri dari beberapa sub bagian lagi, diantaranya ialah: jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, dan lama bekerja responden di perusahaan. Untuk lebih detailnya akan dibahas sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	100,00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian seluruhnya memiliki

karakteristik dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase 100.00%. Hal ini dikarenakan yang dijadikan sebagai sampel atau fokus responden yaitu karyawan di afdelin inti petai pada Perkebunan di PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi. Perusahaan dalam merekrut karyawan pada posisi/bagian ini merasa tidak terlalu membutuhkan karyawan dengan jenis kelamin Perempuan.

5.1.2 Usia Reponden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang dimilikinya:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	14	19,17
2	30 – 39	23	47,92
3	40 – 49	11	22,92
4	Diatas 50	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan kategori usia antara 30 sampai 39 tahun terdapat 23 orang dengan persentase 47.92%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan kategori usia antara 20 sampai 29 tahun terdapat 14 orang dengan persentase 19.17%, dan selanjutnya kategori usia antara 40 sampai 49 tahun ada 11 orang karyawan dengan persentase 22.92%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di afdelin inti petai pada PT. Surya

Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi secara umum dengan karakteristik kategori usia antara 30 sampai 39 tahun.

5.1.3 Pendidikan Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	43	89,58
2	Diploma	1	2,08
3	S1	4	8,33
4	S2/S3	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan pendidikan tamatan SMA/Sederajat terdapat 43 orang dengan persentase 89.58%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan tamatan Strata Satu (S1) terdapat 4 orang dengan persentase 8.33%, dan selanjutnya karyawan dengan pendidikan tamatan Diploma (D3) hanya ada 1 orang karyawan dengan persentase 2.08%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di afdelin inti petai pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi secara umum dengan karakteristik tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

5.1.4 Lama Bekerja Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan lamanya masa kerja karyawan dalam memberikan kontribusi di perusahaan:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	17	35,42
3	6 – 10 tahun	30	62,50
4	Diatas 10 tahun	1	2,08
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan lama masa kerja di perusahaan antara 6 sampai 10 tahun terdapat 30 orang karyawan dengan persentase 62.50%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu terdapat 17 orang dengan persentase 35.42%, sedangkan karyawan dengan lama masa kerja di perusahaan diatas 10 tahun hanya ada 1 orang karyawan dengan persentase 2.08%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di afdelin inti petai pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kecamatan Singingi secara umum sudah bekerja di perusahaan sekitar 6 sampai 10 tahun.

5.1.5 Tingkat produktivitas pemanen buah

Tabel 5.5
Melalui tabel berikut akan di kelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat produktivitas kerja

No.	Tingkat produktivitas	Jumlah panen (kg)	frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	>300	12	26,67%
2	Sedang	300-500	24	53,33%
3	Tinggi	<500	9	20,00%
Jumlah			45	100,00

Sumber: Data PT. SAR , 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diatas tingkat produktivitas karyawan di PT. SAR kabupaten kuantan singingi di bagi menjadin tiga tingkatan yakni rendah, sedang dan tinggi. Untuk tingkatan yang paling rendah terdapat 12 orang dengan persentase 26,67% dari 45 orang pemanen buah. Kemudian di ikuti oleh tingkatan yg sedang sebanyak 24 orang dengan persentase 53,33% dari 45 orang pemanen buah. Selanjutnya dengan tingkatan paling tinggi sebanyak 9 orang dengan persentase 20,00% dari 45 orang pemanen buah. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja bagian pemanen buah di afdeling inti petai pada PT. SAR di kabupaten kuantan singingi secara umum dengan tingkatan sedang.

5.2 Pengujian Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang telah dikumpulkan. Arti valid disini adalah kuesioner yang telah diisi oleh para responden jawabannya benar (tepat) sesuai dengan keadaan yang ia rasakan sesungguhnya.

Dasar keputusan dalam pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka dapat dikatakan data penelitian sudah valid. Sebaliknya apabila nilai r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka data penelitian dikatakan tidak valid.

Nilai r-hitung dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk nilai r-tabel didapatkan melalui tabel distribusi r. Perhitungan untuk nilai r-tabel yakni sebagai berikut:

$$df = N - 2, \text{ dengan tingkat signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05.$$

$df = 48 - 2 = 46$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r-tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,291.

Selanjutnya untuk hasil interpretasi uji validitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Kesimpulan
1	Produktivitas Kerja (Y)	Y _{.1}	0,764	0,291	Valid
		Y _{.2}	0,754	0,291	Valid
		Y _{.3}	0,660	0,291	Valid
		Y _{.4}	0,575	0,291	Valid
		Y _{.5}	0,529	0,291	Valid
		Y _{.6}	0,694	0,291	Valid
		Y _{.7}	0,647	0,291	Valid
		Y _{.8}	0,765	0,291	Valid
		Y _{.9}	0,573	0,291	Valid
		Y _{.10}	0,553	0,291	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) masing-masing nilai r-hitung nya lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh indikator pada penelitian ini telah valid atau dapat dipercaya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan telah reliabel atau tidak. Dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Artinya reliabel merupakan konsistensi dari hasil tes (pengujian data).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* atau koefisien alfa dengan batas nilai reliabilitas yaitu 0,60. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dibandingkan 0,60, maka dapat dikatakan data penelitian sudah reliabel. Sebaliknya apabila nilai *cronbach alpha* lebih kecil dibandingkan 0,60, maka data penelitian dikatakan tidak reliabel.

Nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk batas nilai reliabilitas sudah ketentuan dari beberapa pendapat ahli dalam buku statistik (metodologi penelitian).

Untuk hasil interpretasi uji reliabilitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Produktivitas Kerja (Y)	0,851	0,60	Realibel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 di atas, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas ($0,851 > 0,60$). Artinya ialah data pada penelitian ini telah reliabel atau layak digunakan karena telah menunjukkan konsistensi.

5.3 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi

5.3.1 Analisis Dimensi Kemampuan

1. Indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas

Tabel 5.8

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	8	16,67
2	(S) Setuju	24	50,00
3	(CS) Cukup Setuju	13	27,08
4	(TS) Tidak Setuju	3	6,25
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di

Kabupaten Kuantan Singingi mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik di perusahaan. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 24 orang dengan persentase 50.00%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yakni ada 13 orang dengan persentase 27.08%, kemudian diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yaitu ada 8 orang dengan persentase 16.67%, dan untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 3 orang atau dengan persentase 6.25%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

2. Indikator keterampilan yang dimiliki

Tabel 5.9

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Keterampilan yang dimiliki karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan bidang pekerjaannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	7	14,58
2	(S) Setuju	24	50,00
3	(CS) Cukup Setuju	13	27,08
4	(TS) Tidak Setuju	4	8,33
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan

tanggapannya tentang Keterampilan yang dimiliki karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 24 orang dengan persentase 50.00%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yakni ada 13 orang dengan persentase 27.08%, kemudian diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yaitu ada 7 orang dengan persentase 14.58%, dan untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 4 orang atau dengan persentase 8.33%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Keterampilan yang dimiliki karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan bidang pekerjaannya berada dalam kategori Setuju.

3. Indikator profesionalisme dalam bekerja

Tabel 5.10
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menjaga profesionalitas didalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	10	20,83
2	(S) Setuju	33	68,75
3	(CS) Cukup Setuju	4	8,33
4	(TS) Tidak Setuju	1	2,08
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan

tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menjaga profesionalitas didalam bekerja. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 33 orang dengan persentase 68.75%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 10 orang dengan persentase 20.83%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang dengan persentase 8.33%, dan untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 1 orang atau dengan persentase 2.08%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menjaga profesionalitas didalam bekerja berada dalam kategori Setuju.

5.3.2 Analisis Dimensi Hasil Yang Dicapai

1. Indikator karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja

Tabel 5.11
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	14	29,17
2	(S) Setuju	31	64,58
3	(CS) Cukup Setuju	3	6,25
4	(TS) Tidak Setuju	-	-
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 31 orang dengan persentase 64.58%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 14 orang dengan persentase 29.17%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 3 orang dengan persentase 6.25%, sementara yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya berada dalam kategori Setuju.

5.3.3 Analisis Dimensi Semangat Kerja

1. Indikator etos kerja karyawan

Tabel 5.12

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga etos kerja di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	8	16,67
2	(S) Setuju	37	77,08
3	(CS) Cukup Setuju	2	4,17
4	(TS) Tidak Setuju	1	2,08
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga etos kerja di perusahaan. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 37 orang dengan persentase 77.08%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 8 orang dengan persentase 16.67%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 2 orang dengan persentase 4.17%, dan untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 1 orang atau dengan persentase 2.08%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga etos kerja di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

2. Indikator perbandingan hasil pekerjaan hari ini dengan hari sebelumnya

Tabel 5.13

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki semangat dalam bekerja terlihat dari hasil kerja yang selalu baik dibandingkan hari sebelumnya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	10	20,83
2	(S) Setuju	33	68,75
3	(CS) Cukup Setuju	5	10,42
4	(TS) Tidak Setuju	-	-
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki semangat dalam bekerja terlihat dari hasil kerja yang selalu baik dibandingkan hari sebelumnya. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 33 orang dengan persentase 68.75%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 10 orang dengan persentase 20.83%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 5 orang dengan persentase 10.42%, sementara yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki semangat dalam bekerja terlihat dari hasil kerja yang selalu baik dibandingkan hari sebelumnya berada dalam kategori Setuju

5.3.4 Analisis Dimensi Pengembangan Diri

1. Indikator karyawan menyukai tantangan dalam bekerja

Tabel 5.14

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menyukai tantangan dalam bidang pekerjaan yang di tempati saat ini

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	7	14,58
2	(S) Setuju	22	45,83
3	(CS) Cukup Setuju	19	39,58
4	(TS) Tidak Setuju	-	-
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menyukai tantangan dalam bidang pekerjaan yang di tempati saat ini. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 22 orang dengan persentase 45.83%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yakni ada 19 orang dengan persentase 39.58%, kemudian diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yaitu ada 7 orang dengan persentase 14.58%, sementara yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi menyukai tantangan dalam bidang pekerjaan yang di tempati saat ini berada dalam kategori Setuju.

2. Indikator keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan

Tabel 5.15

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	4	8,33
2	(S) Setuju	17	35,42
3	(CS) Cukup Setuju	21	43,75
4	(TS) Tidak Setuju	6	12,50
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 21 orang dengan persentase 43.75%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Setuju yakni ada 17 orang dengan persentase 35.42%, kemudian diikuti oleh jawaban Tidak Setuju yaitu ada 6 orang dengan persentase 12.50%, dan untuk jawaban Sangat Setuju terdapat 4 orang atau dengan persentase 8.33%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat

mengembangkan kemampuan yang dimiliki berada dalam kategori Cukup Setuju.

5.3.5 Analisis Dimensi Mutu

1. Indikator kualitas kerja lebih baik dari yang lalu

Tabel 5.16

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga kualitas kerja dan mutu produk perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	7	14,58
2	(S) Setuju	36	75,00
3	(CS) Cukup Setuju	3	6,25
4	(TS) Tidak Setuju	2	4,17
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga kualitas kerja dan mutu produk perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 36 orang dengan persentase 75.00%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 7 orang dengan persentase 14.58%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 3 orang dengan persentase 6.25%, dan untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 2 orang atau dengan persentase 4.17%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat

Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi selalu menjaga kualitas kerja dan mutu produk perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berada dalam kategori Setuju.

5.3.6 Analisis Dimensi Efisiensi

1. Indikator kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien

Tabel 5.17

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	(SS) Sangat Setuju	9	18,75
2	(S) Setuju	32	66,67
3	(CS) Cukup Setuju	5	10,42
4	(TS) Tidak Setuju	2	4,17
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		48	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, maka dapat dijelaskan dari 48 responden pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memberikan tanggapannya tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien di perusahaan. Tanggapan tertinggi terkait pernyataan ini berada pada kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 32 orang dengan persentase 66.67%, selanjutnya diikuti oleh jawaban Sangat Setuju yakni ada 9 orang dengan persentase 18.75%, kemudian diikuti oleh jawaban Cukup Setuju yaitu ada 5 orang dengan persentase 10.42%, dan untuk jawaban Tidak

Setuju terdapat 2 orang atau dengan persentase 4.17%, sementara yang memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan tentang Karyawan bagian perkebunan pada PT. SAR di Kabupaten Kuantan Singingi memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Berdasar penjelasan di atas dapat disimpulkan nilai tertinggi dan nilai terendah dari analisis dimensi kemampuan, dimensi hasil yang dicapai, dimensi semangat kerja, dimensi pengembangan diri, dimensi mutu dan efisiensi adalah sebagai berikut, Tanggapan tertinggi dari dimensi kemampuan pada indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 24 orang dengan persentase 50.00%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 3 orang atau dengan persentase 6.25%. Tanggapan tertinggi dari indikator keterampilan yang dimiliki adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 24 orang dengan persentase 50.00%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 4 orang atau dengan persentase 8,33%. Tanggapan tertinggi dari indikator profesionalisme dalam bekerja adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 33 orang dengan persentase 68,75%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 1 orang atau dengan persentase 2,08%.

Tanggapan tertinggi dari dimensi hasil yang dicapai pada indikator karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 31 orang dengan persentase 64,58%, dan tanggapan terendah

untuk jawaban cukup Setuju terdapat 3 orang atau dengan persentase 6,25%. Tanggapan tertinggi dari dimensi semangat kerja pada indikator etos kerja karyawan adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 37 orang dengan persentase 77,08%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 1 orang atau dengan persentase 2,08%. Tanggapan tertinggi dari indikator perbandingan hasil pekerjaan hari ini dengan hari sebelumnya adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 33 orang dengan persentase 68,75%, dan tanggapan terendah untuk jawaban cukup Setuju terdapat 1 orang atau dengan persentase 10,42%.

Tanggapan tertinggi dari dimensi pengembangan diri pada indikator karyawan menyukai tantangan dalam berkerja adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 22 orang dengan persentase 45,83%, dan tanggapan terendah untuk jawaban sangat Setuju terdapat 7 orang atau dengan persentase 14,58%. Tanggapan tertinggi dari indikator keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan adalah kategori jawaban Cukup setuju yaitu terdapat 21 orang dengan persentase 43,75%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Sangat Setuju terdapat 4 orang atau dengan persentase 8,33%.

Tanggapan tertinggi dari dimensi mutu pada indikator kualitas lebih baik dari yang lalu adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 36 orang dengan persentase 75,00%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 2 orang atau dengan persentase 4,17%. Tanggapan tertinggi dari dimensi efisiensi pada indikator kemampuan karyawan untuk berkerja secara efisien adalah kategori jawaban Setuju yaitu terdapat 32 orang dengan

persentase 66,67%, dan tanggapan terendah untuk jawaban Tidak Setuju terdapat 2 orang atau dengan persentase 4,17%.

Tabel 5.18
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kemampuan							
1	Indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas.	8	24	13	3	-	48
	Skor/Bobot Nilai	40	96	39	6	0	181
2	Indikator keterampilan yang dimiliki.	7	24	13	4	-	48
	Skor/Bobot Nilai	35	96	39	8	0	178
3	Indikator profesionalisme dalam bekerja.	10	33	4	1	-	48
	Skor/Bobot Nilai	50	132	12	2	0	196
Dimensi Hasil Yang Dicapai							
4	Indikator karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja.	14	31	3	-	-	48
	Skor/Bobot Nilai	70	124	9	0	0	203
Dimensi Semangat Kerja							
5	Indikator etos kerja karyawan.	8	37	2	1	-	48
	Skor/Bobot Nilai	40	148	6	2	0	196
6	Indikator perbandingan hasil pekerjaan hari ini dengan hari	10	33	5	-	-	48

	sebelumnya.						
	Skor/Bobot Nilai	50	132	15	0	0	197
Dimensi Pengembangan Diri							
7	Indikator karyawan menyukai tantangan dalam bekerja.	7	22	19	-	-	48
	Skor/Bobot Nilai	35	88	57	0	0	180
8	Indikator keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan.	4	17	21	6	-	48
	Skor/Bobot Nilai	20	68	63	12	0	163
Dimensi Mutu							
9	Indikator kualitas kerja lebih baik dari yang lalu.	7	36	3	2	-	48
	Skor/Bobot Nilai	35	144	9	4	0	192
Dimensi Efisiensi							
10	Indikator kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien.	9	32	5	2	-	48
	Skor/Bobot Nilai	45	128	15	4	0	192
Total Skor/Bobot Nilai Keseluruhan		420	1156	264	38	0	1878

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 di atas yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa total skor/bobot nilai keseluruhan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) ialah sebesar 1878. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 10 \times 5 \times 48 = 2400$$

$$\text{Nilai Minimal} = 10 \times 1 \times 48 = 480$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{2400 - 480}{5} = 384$$

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 384, dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

$$\text{Sangat Baik} = 2016 - 2400$$

$$\text{Baik} = 1632 - 2016$$

$$\text{Cukup Baik} = 1248 - 1632$$

$$\text{Kurang Baik} = 864 - 1248$$

$$\text{Tidak Baik} = 480 - 864$$

Jadi untuk variabel Produktivitas Kerja jawaban responden berada pada kategori “Baik” karena skornya yaitu sebesar 1878 yang berada pada range 1632 – 2016. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik. Akan tetapi masih terdapat kelemahan dalam produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu pada dimensi pengembangan diri.

Untuk dimensi pengembangan diri, saat ini sebagian karyawan masih ada yang tidak menyukai tantangan dalam bidang pekerjaannya saat ini.

Kemudian sebagian besar karyawan juga belum memiliki keinginan yang tinggi dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai tertinggi dan terendah dari dimensi-dimensi. Dimensi dalam penelitian ini terdiri dari dimensi kemampuan, dimensi hasil yang dicapai, dimensi semangat kerja, dimensi pengembangan diri, dimensi mutu, dan dimensi efisiensi.

Dimemnsi kemampuan terdiri dari tiga indikator. Indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas, indikator keterampilan yang dimiliki, dan indikator profesionalisme dalam berkerja. Dari tiga indikator nilai skor tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 224 dan skor terendah pada kategori jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0, dari jumlah total nilai skor dimensi kemampuan total 555 skor nilai jawaban. Dimensi hasil yang dicapai terdiri dari satu indikator yakni indikator karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja.dari dimensi indikator ini nilai skor tertinggi kategori jawaban setuju dengan jumlah 124 dan skor terendah kategori jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor 0, dari jumlah total nilai skor dimensi hasil yang dicapai total 203 skor nilai jawaban.

Dimensi semangat kerja terdidari 2 indikator. Indikator etos kerja karyawan, dan indikator perbandingan hasil pekerjaan hari ini dengan hari sebelumnya. . Dari dua indikator nilai skor tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 280 dan skor terendah pada kategori jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0, dari jumlah total nilai skor dimensi kemampuan total 393 skor

nilai jawaban. Dimemnsi pengembangan diri terdiri dari dua indikator. Indikator karyawan menyukai tantangan dalam berkerja, dan indikator keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan. Dari dua indikator nilai skor tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 156 dan skor terendah pada kategori jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0, dari jumlah total nilai skor dimensi pengembangan diri total 343 skor nilai jawaban.

Dimemnsi mutu terdiri dari satu indikator. Indikator kualitas kerja lebih baik dari yang lalu. Dari indikator nilai skor tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 144 dan skor terendah pada kategori jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0, dari jumlah total nilai skor dimensi kemampuan total 192 skor nilai jawaban. Dimemnsi efisiensi terdiri dari satu indikator. Indikator kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisiensi. Dari indikator nilai skor tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dengan jumlah 128 dan skor terendah pada kategori jawaban sangat tidak setuju dengan jumlah 0, dari jumlah total nilai skor dimensi kemampuan total 192 skor nilai jawaban.

Dari enam dimensi di atas diperoleh total nilai bobot skor tertinggi pada dimensi kemampuan dengan total nilai bobot skor 555 dari total skor nilai keseluruhan dengan jumlah 1878. Dan total bobot nilai terendah pada dimensi mutu dan efisiensi dengan total nilai bobot skor 192 dari total skor nilai keseluruhan dengan jumlah 1878.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat

dilihat dari dimensi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan dimensi efisiensi. Dari data tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja secara keseluruhan adalah Baik, karena skor menunjukkan nilai yaitu sebesar 1878 yang berada pada range 1632 – 2016.

Produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan, yaitu pada dimensi pengembangan diri mengenai indikator karyawan menyukai tantangan dalam bekerja, dan keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan pada produksi buah kelapa sawit dari tahun 2016-2018 ditemukan penurunan produksi. Faktor penyebab menurunnya produktivitas produksi buah kelapa sawit disebabkan oleh dimensi pengembangan diri dan lemahnya pengawasan serta kurang disiplinnya mandor dalam melaksanakan pengawasan pada pemanen buah kelapa sawit. Pemanen buah masih kurang terampil dalam melaksanakan perkerjanya. Pemanen buah masih kurang maksimal mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.

elain faktor dari faktor di atas, kurang produksi buah kelapa sawit pada afdeling inti petai disebabkan kurang disiplinnya mandor dalam melaksanakan kerja. sebagian mandor masih ditemukan datang tidak tepat waktu untuk mengawasi pemanen buah di perkebunan, mandor melakukan absen pagi terlebih dahulu kemudian pergi keluar dengan alasan mengantar anak ke sekolah. Selain itu kemampuan mandor dalam melaksanakan pengawasan belum maksimal.

Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja (Hasibuan, 2013). Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya juga akan semakin meningkat.

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian erdina tahun (2012) yang berjudul Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengalaman kerja dan keahlian kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat. Dari hasil penelitian saya ditemukan adanya pengaruh dimensi lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti dimensi hasil yang dicapai, dimensi pengembangandiri, dimensi mutu, dan efisiensi.

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Adyguna WF Simamora (2016) Produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di PTPN VII adalah gaji dan

insentif, gizi dan kesehatan, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motivasi, umur, dan masa kerja tidak berpengaruh nyata. Dari hasil penelitian saya ditemukan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah, dimensi semangat kerja dan dimensi efisiensi. Menurut hasil penelitian nsaya gizi dan kesehatan tidak mempengaruhi produtivitas kerja karyawan.

Persamaan dan perbedaan penltian ini dengan penelitian Isum Kusumanto (2016) Analisis produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh dengan menggunakan metode APC. Indeks produktivitas perusahaan mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh jumlah input-input yang digunakan dalam proses produksi masih jauh lebih tinggi dibandingkan dengan hasil produksi, untuk itu perusahaan perlu mengoptimalkan proses produksi agar peningkatan TBS (tandan buah segar) yang diolah berbanding lurus dan positif dengan hasil produksi. Namun dari hasil penelitian saya ditemukan adanya pengaruh dimensi lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti dimensi kemampuan, dimensi semangat kerja, dimensi pengembangan diri, dimensi mutu dan dimensi nefisiensi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada uraian bab sebelumnya mengenai analisis produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi sudah berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.
2. Produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat kelemahan, yaitu pada dimensi pengembangan diri mengenai indikator keinginan karyawan untuk mengembangkan kemampuan masih kurang, hal ini di lihat dari Pemanen buah masih kurang maksimal mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.
3. Untuk jawaban tertinggi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi terdapat pada dimensi hasil yang dicapai mengenai indikator karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.

6.2 Saran

Adapun beberapa saran atau masukan yang sifatnya membangun yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pihak manajemen PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) di Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan agar dapat mempertahankan tingkat produktivitas kerja karyawan yang sudah tergolong baik dan untuk kedepannya agar lebih meningkatkannya lagi serta melakukan perbaikan secara kontinu (berkelanjutan).
2. PT. Surya Agrolika Reksa (SAR) diharapkan agar lebih fokus didalam memperhatikan pengembangan diri karyawan, pmbangan diri, perusahaan sebaiknya melaksanakan pelatihan secara skala.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama ditempat yang berbeda tentang analisis produktivitas kerja karyawan, supaya menambahkan dimensi lainnya dan lebih memperdalam lagi pembahasan yang belum penulis bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyguna WF Simamora. 2016. *Produktivitas tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis.* Vol. 4, No. 2. Halaman 152-160.
- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis.* Semarang: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Manajemen Bisnis, Edisi Kedua.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2012. *Model Pembelajaran Inovatif.* Yogyakarta: Gava Media.
- Erdina. 2012. *Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.* Skripsi Uin Suska Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi offset.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumanto, Isum. 2016. *Analisis Produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (PKS) Sei Galuh Dengan Menggunakan Metode APC.* Jurnal Teknik Industri. Volume 2, Nomor 2. Hal. 128-137.
- Marnis. 2011. *Pengantar Manajemen.* Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama.

- Priscilia. 2017. *Analisis produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugerah Raya*. Jurnal AGORA. Vol. 5, No. 1. Halaman 1-6.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.