

SKRIPSI

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RIGUNAS AGRI
UTAMA DI KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

HERU KURNIAWAN
NPM: 175210235

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

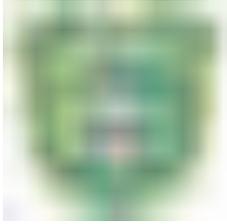


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Heru Kurniawan
NPM : 175210235
Program Studi : Manajemen SI
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Kamar Zaman, SE., MM ()
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc ()

Pekanbaru, 11 April 2022

Mengetahui:

Pembimbing



(Dr. Desy Mardianti, SE., MM)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Heru Kurniawan
NPM : 175210235
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| No. | Waktu | Catatan | Berita Acara | Paraf |
|-----|------------|---------|---|---------|
| | | Sponsor | | Sponsor |
| 1. | 28/07/2021 | x | - Latar belakang masalah disesuaikan dengan variabel penelitian - Teknik pengambilan sampel disesuaikan - Tabel penelitian terdahulu sesuaikan - Rumusan masalah apakah - Tujuan penelitian buat dua buah | |
| 3. | 01/10/2021 | x | - Kerangka pemikiran oval - Penelitian terdahulu cari objek yang sama - Teknik pengumpulan data tambahkan wawancara dan kuesioner | |
| 3. | 01/11/2021 | x | - Acc Uji Seminar Proposal | |
| 4 | 12/12/2021 | x | - Acc Kuesioner | |

| | | | | |
|---|------------|---|---|--|
| 5 | 29/01/2022 | x | <ul style="list-style-type: none">- Tanggapan responden dibuat kenapa alasan yang tidak setuju- Pembahasan dibuat di tambahkan penelitian terdahulunya- Rekapitulasi responden yang terendah- Abstrak gak perlu masukkan angka- Kesimpulan diambil dari jawaban hipotesis sementara- Saran sesuaikan dengan rekapitulasi yang terendah | |
| 6 | 14/02/2022 | x | <ul style="list-style-type: none">- Acc Ujian Seminar Hasil | |

Pekanbaru, 11 April 2022
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, April 2022

Saya yang membuat pernyataan,

Heru Kurniawan

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RIGUNAS AGRITAMA DI KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU

HERU KURNIAWAN

NPM: 175210235

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian kantor dan karyawan bagian lapangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yakni karyawan bagian produksi yang berjumlah 97 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata Kunci: Pengawasan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SUPERVISION ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES AT PT. RIGUNAS AGRI UTAMA IN PERANAP DISTRICT, INDRAGIRI HULU REGENCY

HERU KURNIAWAN

NPM: 175210235

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work supervision on the work productivity of production employees at PT. Rigunas Agri Utama, Peranap District, Indragiri Hulu Regency. The population in this study were all office employees and field employees. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, namely the production department employees, totaling 97 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire) and interviews. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work supervision has a significant effect on the work productivity of production employees at PT. Rigunas Agri Utama, Peranap District, Indragiri Hulu Regency.

Key Word: Work Supervision, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Ermadi dan Ibu Aminah terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda

selama ini, dan kepada Abang Eri yang selalu mendukung penulis untuk kuliah dan menyelesaikan skripsi ini. terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Ibu Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 17 Januari 2022

Heru Kurniawan

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 10 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Pengawasan Kerja..... | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja..... | 13 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan..... | 16 |
| 2.1.3 Metode Pengawasan | 17 |
| 2.1.4. Indikator Pengawasan | 18 |
| 2.1.5 Jenis-Jenis Pengawasan..... | 19 |
| 2.1.6 Tujuan Pengawasan..... | 21 |
| 2.2 Produktivitas Kerja..... | 21 |
| 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja | 21 |
| 2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja | 25 |
| 2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja..... | 26 |
| 2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja | 27 |
| 2.2.5 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja | 28 |
| 2.2.6 Ciri-ciri Individu yang Produktif | 29 |
| 2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja..... | 30 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.5 Kerangka Penelitian | 32 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 32 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Lokasi Penelitian..... | 33 |
| 3.2 Operasional Variabel Penelitian..... | 33 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 34 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 35 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 1. Uji Kualitas Data..... | 37 |
| a. Analisis Deskriptif..... | 37 |
| b. Uji Validitas | 37 |
| c. Uji Reliabilitas..... | 38 |
| 3.6.1 Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| a. Uji Normalitas..... | 39 |
| b. Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 39 |
| 3.6.2 Uji Hipotesis | 40 |
| a. Koefisien Determinasi (R^2) | 40 |
| b. Uji T Parsial | 41 |

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Sejarah PT. Rigunas Agri Utama | 42 |
| 4.2 Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama | 43 |
| 4.3 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama | 43 |
| 4.4 Tugas dan Wewenang PT. Rigunas Agri Utama..... | 44 |
| 4.5 Aktivitas Perusahaan | 49 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 5.1 Identitas Responden..... | 51 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin Responden | 51 |
| 5.1.2 Usia Responden | 52 |
| 5.1.3 Pendidikan Responden | 53 |
| 5.1.4 Masa Kerja Responden | 54 |
| 5.2 Uji Kualitas Data..... | 55 |
| 5.2.1 Uji Validitas Data | 55 |

| | |
|---|----|
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 56 |
| 5.3 Analisis Deskriptif Pengawasan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 57 |
| 5.4 Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 75 |
| 5.5 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 89 |
| 5.5.1 Uji Asumsi Klasik | 89 |
| 1. Uji Normalitas | 89 |
| 2. Analisis Regresi Linier Sederhana | 91 |
| 5.5.2 Uji Hipotesis | 92 |
| 1. Koefisien Determinasi (R ²)..... | 92 |
| 2. Uji T Parsial..... | 93 |
| 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian | 95 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan..... | 98 |
| 6.2 Saran..... | 99 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Data Jumlah Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu di Tahun 2020 | 3 |
| Tabel 1.2 | Data Pengawasan Karyawan Pabrik pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 5 |
| Tabel 1.3 | Data Hasil Realiasi Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 8 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian | 33 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden..... | 51 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden berdasarkan Usia Responden | 52 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden | 53 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden..... | 54 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Data | 55 |
| Tabel 5.6 | Uji Reliabilitas..... | 57 |
| Tabel 5.7 | Tanggapan Responden mengenai PT Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan | 58 |
| Tabel 5.8 | Tanggapan Responden mengenai PT Rigunas Agri Utama selalu mengevaluasi tindakan pengawasan dengan efektif | 59 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden mengenai PT Rigunas Agri Utama memberikan informasi mengenai pengawasan secara objektif | 61 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai PT Rigunas Agri Utama memberikan pengawasan tanpa diskriminasi antar anggota..... | 62 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan | 63 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai Anggota pengawas PT Rigunas Agri Utama selalu harmonis kepada seluruh anggota karyawan..... | 64 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama berdasarkan penyimpangan yang terjadi | 66 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai Reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT Rigunas Agri Utama sesuai dengan lingkungan nya..... | 67 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel..... | 68 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama tidak pernah menyulitkan anggota karyawan | 69 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden mengenai Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik | 71 |
| Table 5.18 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pengawasan Kerja (X) Pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu | 72 |
| Table 5.19 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu melaksanakan kerja dengan efektif | 76 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selau terampil dalam bekerja | 77 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden mengenai Kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki jumlah yang kecil | 78 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu menyelesaikan target kerja yang maksimal..... | 79 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 5.23 | Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu bekerja dengan hasil yang maksimal..... | 80 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu teliti dalam bekerja..... | 81 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama bekerja selalu dengan semangat yang tinggi | 83 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki pemahaman kerja dengan sangat jelas | 84 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan efisien | 85 |
| Tabel 5.28 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas kerja (Y) Pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu..... | 86 |
| Tabel 5.29 | Analisis Regresi Linier Sederhana | 91 |
| Tabel 5.30 | Koefisien Determinasi (R ²)..... | 93 |
| Tabel 5.31 | Uji T Parsial..... | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 32 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama | 44 |
| Gambar 5.1 Uji Histogram | 89 |
| Gambar 5.2 Normal P-Plot | 90 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang berorganisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan kedua belah pihak. Perusahaan juga mempunyai fungsi untuk mencapai tujuan, fungsi produk, dan fungsi pemasaran serta personalia yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Dalam perusahaan, seorang pemimpin bertugas sebagai pemegang peranan naik dan turunnya dunia usaha yang akan dibentuknya, yaitu dengan cara memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena karyawan merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Pada persaingan yang secara global ini dengan semakin ketatnya akan menuntut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawannya. Setiap perusahaan ini tentunya memiliki teknologi yang sesuai dengan perkembangan zaman dan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki kemampuan untuk menangani serta menguasai peralatan yang dilakukan secara bersamaan dengan kebijakan perusahaan.

Dalam setiap organisasi ini pasti memiliki tujuan yang hendak dan ingin dicapainya, dengan adanya tujuan tersebut maka akan memberikan arah yang jelas dalam setiap tindakan atau dalam mengambil keputusan. Dalam mencapai tujuan organisasi juga memerlukan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusialah yang akan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Bagaimana pun

canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi dan tersedianya perlengkapan-perengkapan lainnya tidak akan berarti sama sekali jika unsur dari pelaksanaannya tidak memadai.

Naik dan turunnya hasil dari produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang sangat relative terbatas persediaannya. Sehingga memanfaatkan dengan cara yang efisien dan efektif juga menjadi penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses ini hanya dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan yang produktif.

Perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi harus perlu ditingkatkan. Dengan terciptanya produktivitas yang tinggi tersebut maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal, untuk itu juga produktivitas yang tinggi sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Saat ini perusahaan perkebunan minyak kelapa sawit salah satu penyumbang devisa negara dalam jumlah yang besar dan juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha yang paling utama. Perkebunan sangat memberi arti yang penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat. Salah satunya PT. Rigunas Agri Utama Di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. PT. Rigunas awal berdiri pada tahun 1994 yang bergerak di pengolahan kelapa sawit. Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Tandan buah

sawit (TBS) memerlukan pengoahan selama 24 jam dan paling lambat 42 jam untuk dijadikan *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada didalam cangkang dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah. Untuk melihat data karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap
Kabupaten Indragiri Hulu di Tahun 2020

| No | Jabatan (Bidang) | Jumlah karyawan |
|----|----------------------|-----------------|
| 1 | Senior Manager | 1 |
| 2 | Askep | 1 |
| 3 | Assten Afdeling I | 1 |
| 4 | Mandor I | 1 |
| 5 | Kerani Afdeling | 3 |
| 6 | Mandor Panen | 1 |
| 7 | Mandor Pamel | 1 |
| 8 | Asisten Afdeling II | 1 |
| 9 | Mandor I | 1 |
| 10 | Kerani Afdeling | 3 |
| 11 | Mandor Panen | 1 |
| 12 | Mandor Pamel | 1 |
| 13 | Asisten Afdeling III | 1 |
| 14 | Mandor I | 1 |
| 15 | Kerani Afdeling | 3 |
| 16 | Mandor Panen | 1 |
| 17 | Mandor Pamel | 1 |
| 18 | Asisten Afdeling IV | 1 |
| 19 | Mandor I | 1 |
| 20 | Kerani Afdeling | 3 |
| 21 | Mandor Pamel | 1 |
| 22 | Mandor Panen | 1 |
| 23 | Asisten Traksi | 1 |
| 24 | Mandor Bengkel I | 1 |
| 25 | Kerani Traksi | 3 |
| 26 | Mekanik | 5 |
| 27 | Humas | 1 |
| 28 | Dandru | 1 |
| 29 | Ktu | 1 |
| 30 | Pembukuan | 1 |
| 31 | Ka. Gudang | 1 |

| | | |
|--------|------------|-----------|
| 32 | Asisten QC | 1 |
| 33 | Pabrik | 97 |
| Jumlah | | 143 orang |

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan data jumlah karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama pada tahun 2020 yang berjumlah 143 orang. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semakin banyaknya jumlah karyawan maka semakin ketat kebijakan yang diberikan perusahaan untuk karyawan sehingga berujung harus memaksimalkan hasil kerja dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari pelaksanaan kerja karyawan yang maka perusahaan memberikan harus melakukan pengawasan yang efektif. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki

Perusahan harus melakukan peningkatan pada produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan dan juga dibalik pengawasan juga diberikan motivasi dari pimpinan perusahaan hal ini juga dapat menjadi pendorong timbulnya semangat kerja yang akhirnya menghasilkan prestasi bagi perusahaan (Hasibuan, 2015: 89). Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara efektif yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang ditetapkan maka dengan sendirinya hasil kerja karyawan akan maksimal (Tie, 2017: 60).

Suatu pengawasan yang baik harus bersifat mendidik dalam arti mendidik ke arah kerja yang baik dan menjauhkan kemungkinan-kemungkinan adanya

penyelengan. Pengawasan dilakukan bukan itu mencari kesalahan karyawan, tetapi pengawasan ditujukan agar rencana perusahaan dapat terlaksanakan dengan baik sesuai tujuannya. Pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditemukan (Suwatno, 2014: 234). Jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Pengawasan bergerak dalam bidang orang-orang atau barang-barang, dan tindakan-tindakan.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun, karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Untuk melihat data pengawasan kerja yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Pengawasan Karyawan Pabrik pada PT. Rigunas Agri Utama
Kecamatan Peranap Kabupaten Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

| Bidang Project | Nama Alat Pabrik | Periode waktu | Petugas |
|----------------|---|-----------------------|-------------------------------|
| Pabrik | Jembatan Timbang (<i>Weight Bridge</i>) | 1 kali dalam sehari | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| | Loading Ramp | 6 kali dalam seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| | Fruit Cages | 1 kali dalam sebulan | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| | Capstand | 1 kali dalam sehari | Tim Lapangan dan Kantor pusat |

| | | |
|---|----------------------|-------------------------------|
| Thresher Drum | 2 kali sebulan | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| Digester | 1 kali seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| Screw Press | 3 kali seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Vibro separator (vibrating screen)</i> | 1 kali sebulan | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Continuous Settling Tank</i> | 6 bulan sekali | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Oil Purifier</i> | 1 kali dalam sehari | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Sludge Centrifuge</i> | 2 kali seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Vacuum Oil Drier</i> | 1 kali dalam sehari | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Cake Breaker</i> | 5 kali seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Depericarper</i> | 1 kali sehari | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Nut Polishing Drum</i> | 3 kali seminggu | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Nut Silo Drier</i> | 1 minggu sekali | Tim Lapangan dan Kantor pusat |
| <i>Nut Cracker/Ripple Mill</i> | 1 kali dalam sebulan | Tim Lapangan dan Kantor pusat |

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan data pengawasan karyawan pabrik pada PT. Riguna Agri Utama pada tahun 2020, pengawasan bagian pabrik ini dilakukan dengan menyesuaikan alat yang digunakan apakah layak atau ada perbaikan selama bekerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa pengawasan yang terjadi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap ini kurang adanya pengawasan yang pimpinan lakukan terhadap karyawan sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan kurang efektif. Misalnya penetapan pada standar jadwal kerja yang tidak dipatuhi dan diikuti oleh karyawan seperti pada saat jam kerja sebagian karyawan masih ada yang istirahat dan belum ada ditempat lokasi kerja.

Pengawasan yang dilakukan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap ini dilakukan untuk menghasilkan karyawan yang baik dan mampu menggunakan peralatan yang menghasilkan TBS minyak kelapa sawit lebih banyak, namun dalam melakukan pengawasan kepada karyawan ini masih cenderung kurang tepat dan tidak dilakukan secara terbuka, sehingga masih adanya kurangnya informasi karyawan yang jelas terhadap keterbukaan pengawasan yang dilakukan oleh pihak pimpinan ini.

Pengawasan yang dilakukan selanjutnya pada PT. Rigunas ini bertujuan untuk kebutuhan kerja karyawan dengan berdasarkan penggunaan alat dan memberikan perhatian bagi pihak karyawan dengan menilai beberapa yang mendapatkan kecelakaan kerja nantinya, akan tetapi pengawasan yang dilakukan oleh PT. Rigunas Agri Utama ini bukan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja namun untuk memberikan pengawasan jika ada kelalaian dari karyawan dalam menggunakan alat, sehingga antara pihak pengawas dan karyawan bagian pabrik ini tidak harmonis.

Pengawasan adalah hal yang sangat penting untuk setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun sebab dengan adanya perdangan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal semakin lancar pekerjaan karyawan dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu dapat berhasil dengan baik dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Untuk melihat

data hasil realisasi produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dari tahun 2018- 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Hasil Realisasi Produksi Pada PT. Rigunas Agri Utama
Kecamatan Peranap Dari Tahun 2018- 2020

| Tahun | Target | Produksi yang dihasilkan | Persentase (%) |
|-------|------------------|--------------------------|----------------|
| 2018 | 15.000.000 Liter | 10.368.000 Liter | 6,91% |
| 2019 | 12.500.000 Liter | 11.640.000 Liter | 93% |
| 2020 | 14.500.000 Liter | 12.672.000 Liter | 87,3% |

Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan data hasil realisasi produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dari tahun 2018- 2020. Dari hasil produksi yang dihasilkan masih belum melebihi dari target perusahaan sehingga dalam pencapaian target perlu ada nya pengawasan yang harus diperhatikan apakah dalam penggunaan alat pabrik atau pelaksanaan kerja karyawan yang masih belum efektif dari pengawasan yang dilakukan oleh PT. Rigunas Agri Utama ini.

Perusahaan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap ini dapat dilihat berdasarkan fenomenanya ialah perusahaan memberikan pengawasan pada perilaku kerja dan peralatan kerja masih belum efektif dan maksimal dan hal ini dilihat dari rendahnya produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan tujuan dan target perusahaan belum tercapai dan tindakan yang kurang mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil dan non material karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu.

Dengan ketidakefektivan pengawasan yang dilakukan perusahaan maka produktivitas karyawan secara langsung akan mempengaruhinya. Menurut

Sedarmayanti (2013: 185) produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi dari penggunaan sumber masukkann dan pencapaian kerja yang maksimal dalam artiannya ialah target dan membandingkan realisasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama jika dilihat dari faktor kuantitas jumlah minyak yang dihasilkan masih terlihat kurang mencapai target hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang saling melimpahkan kerja nya kepada anggota yang lain dan mereka izin atau beristirahat dalam waktu yang lama sampai waktu jam kerja habis. Sehingga rendahnya hasil (masukan) dibandingkan keluaran yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan dan berdampak kepada kurangnya semangat kerja karyawan dan kurangnya berkonsentrasi saat bekerja hingga rentan untuk melakukan kesalahan, penggunaan waktu pada saat jam kerja yang tidak efektif, tidak mencukupinya target dan realisasi pekerjaan yang ada dan masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat di tempat kerja dan meninggalkan waktu kerja sebelum waktunya.

Oleh sebab itu pengawasan sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas keja karyawan yang berguna untuk menddukung tercapainya tujuan organisasi hal tersebut dikarenakan bahwa keputusan yang sudah dibuat harus dijalankan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya agar dapat menghindari penyimpang-penyimpang atau penyelewengan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan serta pengawasan yang dilakukan untuk perusahaan sebagai alat untuk menghasilkan prestasi kerja karyawan dengan sebaik mungkin.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian untuk membahas masalah pengawasan demi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Rigunas Agri Utama dengan mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah adalah sebagai berikut: “Apakah pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka adapun tujuan dalam penelitian ini ialah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat peneliti diuraikan sebagai berikut :

a) Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan tentang pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

b) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna bagi perusahaan khususnya manager sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam membuat sebuah pengawasan yang baik dan terarah agar mendapatkan produktivitas yang maksimal bagi karyawan.

c) Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengawasan dan produktivitas karyawan. Selain itu diharapkan agar pihak lain dapat memberikan kontribusi untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang

landasan teori mengenai pengawasan kerja dan indikatornya, serta pengertian produktivitas dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Rigunas Agri Utama, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang karakteristik responden, analisis deskriptif pengawasan dan produktivitas kerja, analisis pengaruh pengawasan dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pengawasan Kerja

2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Kata “Pengawasan” sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian pengawasan ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara perencanaan. Rencana tidak akan berjalan lancar apabila tidak ada pengawasan di dalam pelaksanaan.

Guntur (2014: 45) mengatakan bahwa pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar. Menurut Siagian (2012: 24) Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya Handoko (2013: 34), menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan

tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Jadi kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak didapatnya waktu penyelesaian (deadline), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan yang menyimpang dari rencana. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Pengawasan sangat diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang direncanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah didalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Robert J Mockler (2013: 89) pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan publik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut G. R. Terry (2016: 43) dalam buku "*Principles of management*" artinya Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bila mana perlu melakukan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Hendri Fayol (2013: 76) dalam buku "*General and Industrial Management*": Pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu yang

terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Jadi tujuannya ialah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan agar supaya menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan. Pengawasan bergerak dalam segala bidang: barang-barang, orang-orang, dan tindakan-tindakannya.

Menurut William Newman (2013: 52) dalam buku "*Administrative Actions*": Pengawasan ialah tindakan untuk menjamin bahwa pelaksanaan sesuai dengan rencana. Menurut Earl P. Strong (2012: 34) dalam buku "*A Concept of Management*": Pengawasan ialah proses pengaturan berbagai-bagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Menurut Harold Koontz (2018: 78) dalam buku "*Principles of Management*": Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggarakan.

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik

pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Dua prinsip pokok yang merupakan suatu condition sine quanon bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dari adanya pemberian instruksi-instruksi serta wewenang kepada bawahan

Maka dapat ditarik kesimpulan dari atau bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi, sehingga tujuan yang ditentukan dapat tercapai.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kolektifitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. 3) Kesalahan-kesalahan Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi-organisasi sering melakukan kesalahan.

3. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada karyawan, kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.1.3 Metode Pengawasan

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Pengawasan Non Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena

masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti planning programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resource accounting.
- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

2.1.4 Indikator Pengawasan Kerja

Yang menjadi indikator pengawasan (Manullang, 2013: 69) adalah:

1. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi, secepatnya bila kegiatan perbaikan dilakukan segera dengan ketepatan waktu yang jelas dan terarah demi tujuan perusahaan dengan baik.

2. Objektif dan menyeluruh

untuk menyeimbangkan dari keobjektifan pengawasan diharuskan untuk memiliki informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

4. Fleksible

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

5. Diterima para anggota

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong prasarana otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

2.1.5 Jenis-jenis Pengawasan

Ada tiga jenis dasar pengawasan yaitu:

1) Pengawasan pendahuluan

Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2) Pengawasan “concurrent”

Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu produser harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Pengawasan umpan balik

Mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Ada empat jenis pengawasan yaitu:

a) Pengawasan melekat

Serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refresif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Pengawasan fungsional

Setiap upaya pengawasan dilakukan oleh aparat yang ditunjuk khusus untuk melakukan audit secara bebas terhadap objek yang diawasinya. Aparat wasnal melakukan tugas berupa pemeriksaan, verifikasi, konfirmasi, survey, penilaian, audit, dan pemantauan.

c) Pengawasan masyarakat

Pengawasan yang dilakukan masyarakat atas penyelenggaraan suatu kegiatan pengawasan masyarakat berbentuk control masyarakat terhadap pengelolaan sumber daya organisasi.

d) Pengawasan legislatif

Pengawasan ini mengawasi tata cara penyelenggaraan perintah dan keuangan Negara, pengawasan legislatif merupakan pengawasan politik terhadap eksekutif.

2.1.6 Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi dan diambil tindakan untuk memperbaiki, baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Manullang, 2013).

Sedangkan Gauzali dalam Rivai (2012), mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah: (1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sesuai dengan instruksi. (3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien. (4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan. (5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah perubahan ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya

yang diinginkan untuk mengerjakan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisien daalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014: 65).

Istilah “Produksi” sering dikaitkan dengan “Produktivitas” yang tinggi merupakan tujuan setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri, bahwa produktivitas itu merupakan fasilitas produktif yang aktif. Kebanyakan definisi produktivitas yang dipakai adalah hasil riil per jam kerja. Secara nalar produktivitas dapat kita artikan sebagai hasil kerja yang diperoleh sesorang secara individual maupun kelompok, yang membandingkan antara output dan input. Menurut Mulyadi (2015: 88) mengemukakan bahwa produktvitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Mangkunegara (2011: 78) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Sinungan (2013: 89) menjelaskan dan membagi pengertian produktivitas dalam tiga hal, yaitu :

- 1) Produktivitas adalah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan intraksi terpadu secara resmi dari tiga faktor esensial yaitu inventaris termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Yuniarsih (2016: 156) mengatakan bahwa produktivitas adalah sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama pada satuan waktu tertentu maka dalam suatu proses kerja ini. Dalam hal ini juga semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat ini maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Produktivitas ini dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil dari rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja ini yang tersedia dalam proses produksi. Berhubungan dengan hal tersebut maka konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap dan mental perilaku yang berorientasi pada perbaikan dan berkelanjutan, dan

mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko (2016: 210) produktivitas merupakan hubungan antara masukan-masukan dan keluaran pada suatu system yang produktif. Dan menurut Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumus dari produktivitas ini ialah suatu sikap pada mental yang memiliki pandangan bahwa pada mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dan hari besok harus lebih baik. Sementara menurut Mulyadi (2017: 382) mengatakan bahwa produktivitas merupakan rasio keluaran dengan masukan. Produktivitas ini berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Dan tidak berbeda jauh dengan pendapat Stoner (2013: 21) produktivitas ini perbandingan antara input dan output yang merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan yang menggunakan sumber daya yang secara langka milik organisasi untuk menciptakan produk atau jasa. Sedangkan Barry dan Heize (2013: 14) produktivitas ini secara tidak langsung mengatakan bahwa kemajuan dan perubahan transformasi sumber daya manusia menjadi barang dan jasa. Peningkatan pada perbandingan ini naik antara jumlah sumber daya yang dipakai (input) dan barang atau jasa yang dihasilkan (output).

Sutrisno (2015: 99) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran dari efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan bentuk fisik dan nilai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas ini ialah perbandingan antara penghasilan (*output*) dan pengorbanan (*input*). *Output* atau keluaran yang merupakan sesuatu yang di produksi dan input merupakan masukan semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas ini dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, motivasi dan komitmen.

Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen. Menurut Gasperesz adapun beberapa kondisi dan prasyarat dalam pengukuran produktivitas:

- a. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai pada masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya
- b. Pengukuran produktivitas yang dilakukan pada system industry secara keseluruhan

- c. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan proses industry. Dengan demikian pengukuran produktivitas ini bersifat partisipatif.
- d. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel dan perhitungan statistic.

2.2.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada diperusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indicator sebagai berikut menurut Sutrisno (2016: 104) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

- 2) Kuantitas

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

- 3) Semangat kerja

Dapat dilihat dari hasil etos kerja yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Efisiensi

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

5) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu team.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama anantara pimpinan organisasi yang tercermin dalam

usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.

- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber daya dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisien tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.2.5 Aspek-aspek produktivitas

Di jelaskan Simamora (2004), untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat di lihat dari aspek-aspek berikut ini:

1. Kualitas kerja

Merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu denan perbandingan standar atau di tetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh kariawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan kariawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari

persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan menurut Jacson (dalam Agustin 2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek aspek produktifitas adalah:

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segerah menyelesaikan pekrjaannya dengan memiliki motivasi bentuk berkembang.

2. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.

3. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

2.2.6 Ciri-ciri Individu Yang Produktif

Ada beberapa ciri individu yang memiliki sikap produktif. Menurut sedarmayanti (2009) ciri-ciri individu yang produktif adalah:

1. Tindakannya konsrtuktif.
2. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab.
3. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaanya.
4. Mempunyai pandangan kedepan.
5. Mampu menyelesaikan persoalan.
6. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru.
7. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan.
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam setiap organisasi ini diperlukan adanya aktivitas kerja yang terutama ditujukan untuk menjamin keberlangsungan hidup orang yang bersangkutan, disamping demi terwujudnya tujuan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas kerja juga perlu ditujukan untuk produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan ini dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan pengawasan terutama pengawasan yang dilakukan oleh atasan melalui kegiatan pengamatan yang efektif secara langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja karyawan.

Setiap instansi harus mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggotanya. Setiap karyawan juga harus mendapatkan pengawasan yang sangat optimal dari pimpinan agar kinerja yang dihasilkan juga sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Kadarisman (2011: 87) pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar dari rencana yang sudah menjadi umpan balik untuk memberikan informasi yang dapat mengukur dari tingkat signifikansi dari penyimpangan pola kerja karyawan.

Menurut Poerwono (2014) kegiatan pengawasan adalah sangat penting jika dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila dilakukan suatu pengawasan yang tepat. Pengawasan yang tepat adalah pengawasan yang meleka yang merupakan sebuah sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena selain pemantauan,

maka pemeriksaan dan evaluasi untuk pengendalian manajemen sehingga fungsi pengawasan sangat melekat dan dirasakan akan lebih efektif.

2.4 Penelitian Terdahulu

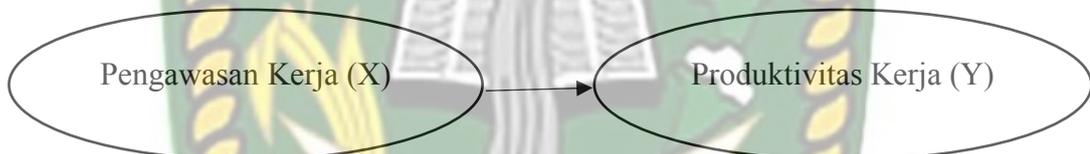
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti dan tahun | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|---|---------------|--|
| 1 | Kartika Legawati (2015) | Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (kasus karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri | Uji t Parsial | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (kasus karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri. Besarnya pengaruh pengawasan ialah sebesar 41,9% |
| 2 | Ambarita dan Herianto (2018) | Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera Utara | Uji t Parsial | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera Utara. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas ini ialah sebesar 67% |
| 3 | Yazid Ardiansyah (2016) | Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. P&P Bangkinang | Uji t Parsial | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. P&P Bangkinang |

| | | | | |
|---|------------------------|---|---------------|---|
| 4 | Rantika Rasafti (2019) | Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina | Uji t Parsial | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas ini ialah sebesar 58,2%. |
|---|------------------------|---|---------------|---|

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Poerwono (2014)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: “diduga pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini melihat pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama yang beralamatkan di Jl. Katipo Pura, Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, Riau

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|---|---|---------|
| Pengawasan Kerja (X) Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan publik (Mockler, 2013) | Tepat Waktu | <ul style="list-style-type: none"> • Tepat dan tanggap dalam tingkatan pengawasan • Keefektifan pengawasan | Ordinal |
| | Objektif | <ul style="list-style-type: none"> • Informasi yang objektif • Standar pengawas non diskriminatif | Ordinal |
| | Terpusat pada titik pengawasan strategi | <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan berdasarkan kefatalan kerja • Pengawasan dengan keharmonisan dan efisien • Pengawasan dilakukan karena penyimpangan yang terjadi | Ordinal |
| | Fleksibel | <ul style="list-style-type: none"> • Reaksi lingkungan kerja yang baik • Pengawasan yang fleksibel sesuai keinginan | Ordinal |
| | Diterima anggota | <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan yang tidak menyulitkan karyawann | Ordinal |

| | | | |
|--|----------------|---|---------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan untuk pelaksanaan kerja yang jelas | |
| Produktivitas kerja (Y) sebagai hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama pada satuan waktu tertentu maka dalam suatu proses kerja (Yunarsih, 2016) | Kemampuan | <ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan tugas • Terampil dalam bekerja | Ordinal |
| | Kuantitas | <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah kesalahan kerja • Penyelesaian target kerja • Jumlah hasil kerja yang maksimal | Ordinal |
| | Semangat Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian kerja • Etos kerja yang efektif | Ordinal |
| | Efisiensi | <ul style="list-style-type: none"> • Memahami tujuan kerja • Efisien memanfaatkan waktu kerja | Ordinal |

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010: 55). Populasi yang baik ialah populasi yang berjumlah dari seluruh data yang sudah didapatkan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap yang berjumlah 143 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada

seluruh responden yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2016: 16). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 97 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likert 1-5 yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu, penulis melakukan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/ pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2012: 78). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011: 65).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan

masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Martono, 2016: 87).

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015: 53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015: 53).

b) Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011: 90). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu

diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2014: 65).

c) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2012: 56) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = *Constanta*
- b = Koefisien Regresi antara pengawasan terhadap produktivitas
- X = Variabel Kompensasi
- e = Error distribances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross-sectional*) relative rendah karena adanya

variasi yang besar antara masing–masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji- T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011). Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Rigunas Agri Utama

PT. Rigunas Agri Utama adalah perusahaan swasta yang berorientasi pada bidang perkebunan dan pengolahan kilang minyak sawit. Perkebunan kelapa sawit ini di PT. Rigunas Agri Utama ini mulai berkembang tahun 1992 yang sudah lama di sponsori oleh PT. Asean Agri Utama.

PT. Rigunas Agri Utama ini sudah mendapatkan izin lokasi pada tahun 1992 dengan luas tanah 28.717,50 ha berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah tingkat I Riau Nomor: KPTS.78/I.L-VI/1992 pada tanggal 9 Juni 1992. Kemudian pada tanggal 27 april tahun 2000 areal PT. Rigunas Agri Utama memperoleh izin HGU dari Kepala Badan pertahanan Nasional yang berlaku selama 35 tahun.

Pada saat ini kebun inti yang sudah dibangun adalah seluas 3.685 Ha yang mana luasnya menjadi luas kebun yang areah sarana prasarana dan penunjang seluar 27 Ha sedangkan kebun plasma yang sudah dibangun seluas 5.136 Ha yang menjadi kebun plasma koto dan plasma serangge.

Areal perkebunan Kelapa Sawit PT. Rigunas Agri Utama secara areal keseluruhan terletak di 16 wilayah desa dan 4 kecamatan antara lain: Desa Rimba, Desa Sencano Jaya, Desa Sungai, Aur Desa, Peladangan, Desa Punt Kayu, Desa Pasajian (kecamatan Batang Peranap), Desa Koto Medan, Desa Pulau Sangkilo, Desa Kalayang, Desa Paih Ranap, Desa Semelinang Tebing. Namun dalam melaksanakan operasional sesuai dengan lokasi arealnya, terbagi menjadi tiga wilayah kerja, yaitu kebun inti peranap, kebun plasma Koto Baru, dan kebun

Plasma PT. Rigunas Agri Utama yang berkomitmen untuk melakukan pengelolaan perkebunan kelapa sawit secara berkelanjutan.

4.2 Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama

1. Visi

Adapun visi pada PT. Rigunas Agri Utama ini adalah menjadikan perusahaan perkebunan kelapa sawit dan kilang minyak sawit kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien.

2. Misi

Adapun misi PT. Rigunas Agri Utama ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham dengan baik
2. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat dan sejahtera
3. Menggunakan sumber daya yang efisien dan meminimalisasi limbah

4.3 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggungjawab secara sistematis yang sudah ditunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pembentukan organisasi dan pendelegasian wewenang serta tugas yang merupakan unsur utama dan juga merupakan sebuah alat untuk mencapai pengawasan yang baik.

Pengorganisasi yang berguna untuk mempersatukan orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan ini harus ditentukan alat-alat mana yang sesuai, siapa pemegang kunci

dari jabatan yang dilakukannya dan setiap manajer yang memiliki wewenang untuk mengatur divisi masing-masing. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Rigunas Agri Utama dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap



Sumber: PT. Rigunas Agri Utama, 2022

4.4 Tugas dan Wewenang Tanggungjawab Karyawan PT. Rigunas Agri Utama

1. Kepala Pabrik

Adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah melakukan pengawasan dan memimpin kelancaran berlangsungnya aktivitas pabrik dengan baik dan optimal sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal, serta bertanggungjawab kepada direktur utama

2. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Mengawasi seluruh administrasi umum pada kantor PMKS
- b. Menjamin administrasi keuangan pabrik dan pekerja
- c. Menjamin dan menjaga semua file-file yang berkaitan dengan administrasi pabrik
- d. Membantu kepala pabrik untuk menyiapkan budget tahunan, laporan kunnungan direksi, laporan kemajuan pabrik dan laporan lain yang terkait
- e. Menjamin system keamanan (satpam) berjalan dengan baik.
- f. Melaksanakna kerja lain yang ada kaitannya dengan gudang, absensi pekerja dan perizinan

3. Personalia dan Umum

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membuat rencana kebutuhan dana (RPKD) pabrik setiap bulan
- b. Membuat permintaan dana pabrik pada setiap bulannya, dan bekerja sama dengan krani gaji dalam hal pembuatan dan pemeriksaan amprahan yang berhubungan dengan permintaan dana
- c. Membuat Jamsostek karyawan pabrik dan melapor ke kantor kebun setiap bulannya
- d. Membuat budget pabrik tahunan
- e. Menjalankan tugas-tugas lainnya yang diinstruksikan oleh pimpinan terhadap tata tertib perumahan karyawan pabrik

4. Asisten Departemen Buah

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Memantau harga pembelian TBS secara harian/mingguan oleh PKS lain atau harga pasaran TBS sekitarnya
- b. Membuat kontrak khusus pembelian TBS
- c. Menyusun rekapitulasi harian mingguan yang telah diterima
- d. Melakukan pendekatan kepada pemilik TBS agar mereka tetap menjual TBS nya kepada pabrik.
- e. Melakukan pendekatan selanjutnya dengan desa atau kecamatan serta pihak keamanan dalam rangka pembinaan hubungan yang baik.

5. Asisten Departemen Produksi

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Membantu mengarahkan memotivasi sesuai dengan kebijaksanaan pihak manajemen
- b. Menjaga proses operasi setiap hari yang efektif dan lancar
- c. Mengadakan kordinasi dan mengarahkan mandor pada proses yang benar
- d. Melakukan koordinasi dan mengarahkan kepala Lab untuk menjamin semua analisa dalam laboratorium yang benar
- e. Melakukan koordinasi dan mengarahkan kepada kepala Lab untuk menjamin CPO dalam Storage dalam kualitas yang terjamin
- f. Melakukan kerjasama kepada KTU untuk menjaga semua data-data, dokumen dan stock barang dalam kondisi yang baik.

6. Asisten Pabrikasi (*Maintenance*)

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Melakukan kerjasama dengan asisten proses secara rutin dan merencanakan perawatan pabrik
- b. Merencanakan dan melakukan pengawasan dan mengambil tindakan perbaikan untuk perbaikan maintenance pada proses
- c. Melatih operator bengkel dan helpernya untuk senantiasa melakukan checking dan perawatan mesin
- d. Menjamin keselamatan kerja dan peralatan kerja selama bengkel dilakukan
- e. Melakukan modifikasi alat kerja dan peralatan kerja jika dibutuhkan untuk efisiensi pabrik

7. Kepala Gudang

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Menjamin stok dan pembelian barang serta hal-hal yang mengikut sesuai dengan standar perusahaan
- b. Menjamin pesanan dan pembelian serta stock barang yang tersedia pada minimum mengikuti ketentuan perusahaan
- c. Menyiapkan daftar barang yang akan dibeli melalui KTU
- d. Melakukan pengecekan kondisi fisik stok setiap bulan dan menyiapkan laporan tahunan
- e. Melaporkan permasalahan kepada KTU

8. Kepala Listrik

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Merencanakan dan mengarahkan serta mengimplementasikan tindakan pencegahan dan perbaikan pada mesin listrik di pabrik
- b. Mengarahkan dan melatih personil untuk kerja dengan mencegah perbaikan kerusakan pada peralatan listrik
- c. Menjamin keselamatan kerja
- d. Membuat laporan bulanan setiap aktivitas bengkel listrik
- e. Bekerjasama dengan konsultan listrik yang melakukan kunjungan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen

9. Kepala Mekanik

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Merencanakan dan mengarahkan serta mengimplementasikan tindakan pencegahan dan perbaikan pada mesin listrik di pabrik
- b. Mengarahkan dan melatih personil untuk kerja dengan mencegah perbaikan kerusakan pada peralatan listrik
- c. Menjamin keselamatan kerja
- d. Membuat laporan bulanan setiap aktivitas bengkel listrik
- e. Bekerjasama dengan konsultan mekanik yang melakukan kunjungan setelah mendapatkan izin dari pihak manajemen

10. Mandor

Tugas dan tanggungjawabnya adalah:

- a. Mengawasi pekerja, baik dari bagian teknik, sortasi, pengolahan maupun limbah agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh asisten masing-masing.
- b. Bertanggungjawab atas absensi karyawan.

11. Operator

Tugas dan tanggungjawabnya adalah menjalankan pekerjaan dengan baik di masing-masing stasiun dan bagian sesuai dengan yang telah ditentukan

4.5 Aktivitas Perusahaan PT. Rigunas Agri Utama

Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku diperusahaan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap adalah tugasnya melaksanakan kegiatan memaneng dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap. Perusahaan mengelola industry kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik kepasar maupun lokal dan ekspor. Untuk melihat aktivitas perusahaan dapat dijelaskan berikut ini:

1. Bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit
2. Menerima atau membeli buah sawit segar dari masyarakat
3. Kilang minyak sawit

Produk yang dihasilkan dan dipasarkan secara komersial oleh PT. Rigunas Agri

Utama yang terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Benih dan bibit kelapa sawit
2. Buah sawit yang berkualitas
3. Minyak kelapa sawit dan turunanya



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti kepada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan dan melihat sejauh mana dan menilai identitas karyawan tersebut. Adapun identitas responden dalam penelitian yang dinilai ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Tertinggi, dan Masa Kerja. Adapun identitas yang dinilai dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang bekerja pada bagian produksi ini, dengan menilai yang jenis kelamin yang dibutuhkan oleh perusahaan maka akan sebaik mungkin karyawan itu bekerja dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 82 | 84,5 |
| 2 | Perempuan | 15 | 15,4 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 82 orang atau 84,5%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 15,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bagian produksi ini lebih mengutamakan laki-laki karena membutuhkan fisik yang lebih kuat dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan usia yang produktif untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-----------------|-----------|----------------|
| 1 | 20- 25 Tahun | 18 | 18,5 |
| 2 | 26- 30 Tahun | 25 | 26,8 |
| 3 | 31- 40 Tahun | 44 | 45,3 |
| 4 | 41- 50 Tahun | 10 | 10,3 |
| 5 | Diatas 50 Tahun | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 97 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 18 orang atau 18,5%, karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 25 orang atau 26,8%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 44 orang atau 45,3%. Dan karyawan yang berpendidikan 41- 50 tahun berjumlah 10 orang atau 10,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah 31-40 tahun, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak

membutuhkan usia yang muda untuk bekerja, tetapi membutuhkan skill dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan produksi pada perusahaan ini.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang melihat secara langsung sejauh mana pendidikan yang dimiliki karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

| No | Pendidikan Tertinggi Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|--------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | SD | 14 | 14,4 |
| 2 | SMP | 19 | 19,5 |
| 3 | SMA/SMK | 45 | 46,3 |
| 4 | S1 | 19 | 19,5 |
| 5 | Pascasarjana | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 14 orang atau 14,4%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 19 orang atau 19,5%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 45 orang atau 46,3%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 19 orang atau 19,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak mementingkan pendidikan yang tinggi karena perusahaan menilai bukan

dari tingkat pendidikan tetapi kemampuan karyawan dengan keterampilan yang baik.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti seberapa lama karyawan bekerja pada perusahaan ini, karena dengan menunjukkan seberapa lama, maka peneliti akan mengetahui seberapa lama dan seproduktif apa karyawan bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | 6 bulan | 8 | 8,2 |
| 2 | 1 tahun | 15 | 15,4 |
| 3 | 2-5 tahun | 32 | 32,9 |
| 4 | 6 tahun | 38 | 39 |
| 5 | Diatas 10 tahun | 4 | 4,1 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 95 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 8 orang atau 8,2%. Karyawan yang berusia 1 tahun berjumlah 15 orang atau 15,4%. Karyawan yang bermasa kerja 2-5 tahun berjumlah 32 orang atau 32,9%. Karyawan yang bermasa kerja 6 tahun berjumlah 38 orang atau 39%. Dan karyawan yang bermasa kerja diatas 10 tahun berjumlah 4 orang atau 4,1%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah selama 6 tahun, hal ini yang menyebabkan karyawan

memahami prosedur kerja dan bentuk pengawasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011: 90) Uji Validitas merupakan ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas ini akan digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 97 - 1 = 96$ ialah 0,198. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

| Item Pertanyaan | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|----------------------|---------------------|---------|------------|
| Pengawasan Kerja (X) | 0,770 | 0,198 | Valid |
| | 0,705 | 0,198 | Valid |
| | 0,770 | 0,198 | Valid |
| | 0,504 | 0,198 | Valid |
| | 0,747 | 0,198 | Valid |
| | 0,698 | 0,198 | Valid |

| | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| | 0,712 | 0,198 | Valid |
| | 0,764 | 0,198 | Valid |
| | 0,607 | 0,198 | Valid |
| | 0,711 | 0,198 | Valid |
| | 0,803 | 0,198 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,824 | 0,198 | Valid |
| | 0,733 | 0,198 | Valid |
| | 0,704 | 0,198 | Valid |
| | 0,682 | 0,198 | Valid |
| | 0,861 | 0,198 | Valid |
| | 0,629 | 0,198 | Valid |
| | 0,707 | 0,198 | Valid |
| | 0,685 | 0,198 | Valid |
| | 0,839 | 0,198 | Valid |

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas merupakan uji validitas pada variabel pengawasan kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,198. Pada suatu indikator jika dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 11 indikator pengawasan kerja dan 9 indikator produktivitas kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi

dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Nilai Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Ket |
|-------------------------|--------------------|------------------|----------|
| Pengawasan Kerja (X) | 0,899 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | 0,898 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas pengawasan kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,899 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel produktivitas kerja lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,898 > 0,60$). Artinya semua keseluruhan item pada variabel pengawasan kerja dan produktivitas kerja dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengawasan pada Karyawan Bagian Produksi

PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan publik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Untuk menjelaskan pengawasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. PT Rigunas Agri Utama Selalu Tepat Dan Terbuka Dalam Melakukan Pengawasan

Keterbukaan dalam melakukan pengawasan kerja adalah salah satu keinginan dan kemudahan karyawan untuk bekerja, sehingga dengan adanya keterbukaan tersebut maka transparansi antara karyawan dan pimpinan perusahaan. Tepat dalam melakukan pengawasan juga dapat memberikan kenyamanan karyawan untuk diawasi. Pengawasan yang tepat dan terbuka maka akan memberikan pilihan bagi karyawan untuk menyeimbangkan antara suatu hal yang tertutup dan yang harus diberikan informasinya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melaksanakan pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai PT. Rigunas Agri Utama Selalu Tepat Dan Terbuka Dalam Melaksanakan Pengawasan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 25 | 25,7 |
| 2 | Setuju | 34 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 38 | 39 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Oalahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melaksanakan pengawasan yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang ataua 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 38 orang atau 39%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menganggap bahwa pengawasan yang diberikan perusahaan kurang terbuka dan memberikan kemudahan karyawan untuk mendapatkan informasi mengenai pengawasan yang kurang tepat dan terbuka sehingga karyawan merasa keterbukaan antara pimpinan, pengawasan dan pengawasan merasa mendesak dengan adanya tindakan pengawasan ini.

2. PT Rigunas Agri Utama Selalu Mengevaluasi Tindakan Pengawasan Dengan Efektif

Evaluasi tindakan adalah salah satu penilaian dari pengawasan yang diberikan perusahaan dengan tindakan atau aktivitas yang secara jelas untuk menemukan dan meninjau secara langsung pekerjaan dengan evaluasi yang baik, jika keefektifan tindakan ini dilakukan secara baik maka karyawan tidak ada merasa tertekan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama selalu mengevaluasi tindakan pengawasan dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai PT. Rigunas Agri Utama Selalu Mengevaluasi Tindakan Pengawasan Dengan Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 23,7 |
| 2 | Setuju | 25 | 25,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 35 | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 14,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT Rigunas Agri Utama selalu mengevaluasi tindakan pengawasan dengan efektif yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 23,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 14,4%, jawab tidak setuju beralasan karena masih adanya pegawai yang merasa pengawasan dari perusahaan dilakukan dengan efektif dan sesuai pada waktu yang diinginkan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan pengawasan yang dilakukan perusahaan masih belum efektif dan selalu memberikan waktu yang banyak dalam mengawasi karyawan atau alat-alat pabrik tersebut, sehingga karyawan merasa pengawasan yang diberikan kurang efektif dan memberikan pengawasan yang ketat kepada karyawan.

3. PT Rigunas Agri Utama Memberikan Informasi Mengenai Pengawasan Secara Objektif

Memberikan informasi mengenai pengawasan yang secara objektif dan menyeluruh akan memberikan semangat dan ke produktivitasan karyawan dengan bekerja dan informasi ini dilakukan untuk menyeimbangkan pimpinan dan karyawan tersebut baik sehingga tidak ada timpang tindih diantara stakeholdernya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama memberikan informasi mengenai pengawasan secara objektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai PT. Rigunas Agri Utama
Memberikan Informasi Mengenai Pengawasan Secara Objektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 27,8 |
| 2 | Setuju | 14 | 14,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 33 | 34 |
| 4 | Tidak Setuju | 23 | 23,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama memberikan informasi mengenai pengawasan secara objektif yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 27,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 14,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 23 orang atau 23,7%, jawaban responden tidak setuju dikarenakan masih adanya karyawan yang mendapatkan informasi yang jelas dan objektif dari pihak pengawas sebelum melakukan pengawasan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang diberikan oleh perusahaan kurang objektif dan selalu memberikan informasi yang mana karyawan masih belum seluruhnya mengetahui dilakukannya pengawasan tersebut.

4. PT Rigunas Agri Utama Memberikan Pengawasan Tanpa Diskriminasi Antar Anggota

Diskriminasi antar anggota karyawan akan melahirkan tindakan yang kurang baik kepada seluruh anggota baik itu dalam melakukan pengawasan maupun

dalam pelaksanaan kerja yang menghubungkan antar komunikasi yang kurang baik bagi anggota, diskriminasi yang kurang baik adalah menjustifikasi karyawan bahwa apa yang dilakukannya serba salah dan tidak bisa diselesaikan dengan hal yang berat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama memberikan pengawasan tanpa diskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai PT. Rigunas Agri Utama
Memberikan Pengawasan Tanpa Diskriminasi

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 29 | 29,8 |
| 2 | Setuju | 35 | 36 |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 21,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 12,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Rigunas Agri Utama memberikan pengawasan tanpa diskriminasi yang berjumlah 97 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju yang berjumlah 29 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 21,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 12,3%, hasil jawaban responden tidak setuju, dikarenakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang pernah mendapatkan sikap yang kurang baik dan pengawas mendiskriminasi kan anggotanya dengan tindakan yang kurang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan perlakuan

yang baik dan tidak pernah mendiskriminasi anggota karyawan dalam proses pengawasan kerja ini, hal ini yang menjadikan karyawan mampu bekerja dengan tingkat produktivitas yang baik.

5. Pengawasan Yang Dilakukan PT Rigunas Agri Utama Berdasarkan Kelalaian Dan Kesalahan Fatal Karyawan

Kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan memberikan kerugian bagi perusahaan, apabila kesalahannya tersebut tidak dapat diperbaiki dengan waktu yang begitu singkat. Namun apabila sebuah esalahandan kelalaian yang merugikan karyawan maka perlu dilakukannya pengawasan yang bersifat berkala sehingga dapat mengurangi kesalahan dan kelalaian dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama berdasarkan kelalalaian dan kesalahan fatal karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan PT. Rigunas Agri Utama Berdasarkan Kelalalaian Dan Kesalahan Fatal Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 33 | 34 |
| 2 | Setuju | 34 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 24,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 6,2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dlakukan PT. Rigunas Agri Utama berdasarkan kelalalaian dan kesalahan fatal karyawan yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 24,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 6,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang merasa pengawasan ini dilakukan untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh anggota karyawan demi mengefektifkan hasil kerja agar menjadi lebih baik lagi.

6. Anggota Pengawas PT Rigunas Agri Utama Selalu Harmonis Kepada Seluruh Karyawan

Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan diharuskan untuk menjaga keharmonisan dan hubungan emosional yang baik dan memberikan kenyamanan karyawan jika berada dalam pengawasan, karena jika dengan pengawasan secara paksa dan kurang harmonis maka akan mengurangi kinerja karyawan tersebut. Karena jika pengawasan yang kurang harmonis antar anggota maka pengawasan akan dilakukan dengan tidak nyaman dan memberikan kesulitan bagi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota pengawas PT. Rigunas Agri Utama selalu harmonis kepada seluruh karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Anggota Pengawas PT. Rigunas
Agri Utama Selalu Harmonis Kepada Seluruh Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 44 | 45,3 |
| 2 | Setuju | 25 | 25,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 18,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 10,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai anggota pengawas PT. Rigunas Agri Utama selalu harmonis kepada seluruh karyawan yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang atau 45,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 18,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 10,3%, hal ini dikarenakan bahwa jawaba yang tidak setuju sebab ada karyawan yang masih selalu konflik dalam bekerja dan hubungan dalam pekerjaannya tidak harmonis.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenaka bahwa pengawas perusahaan mempunyai hubungan yang sangat harmonis kepada seluruh anggota karyawan, sehingga karyawan dan anggota pengawasa tidak saling konflik selama melakukan pengawasan.

7. Pengawasan Yang Dilakukan PT Rigunas Agri Utama Berdasarkan Penyimpangan Yang Terjadi

Penyimpangan dalam pekerjaan adalah hal yang harus terjadi pada sebuah perusahaan adalah suatu kesalahan yang dimaklumi untuk diterima, namun dengan pengawasan tersebut maka penyimpangan atau penyalahgunaan juga semakin berkurang, hal inilah yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan perwujudan yang efektif untuk membina pengawasan bagi karyawan yang bekerja, karena dengan mengawasi penyimpangan yang terjadi maka akan menyelesaikan suatu masalah pada perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama berdasarkan penyimpangan yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan PT. Rigunas Agri Utama Berdasarkan Penyimpangan Yang Terjadi

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 31 | 31,9 |
| 2 | Setuju | 29 | 29,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 28 | 28,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 9,2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama berdasarkan penyimpangan yang terjadi yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 31,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 28,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak

setuju berjumlah 9 orang atau 9,2%, jawaban tidak setuju dari responden ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan perusahaan masih menginginkan karyawan tersebut diawasi karena kurangnya hasil kerja dan target dari karyawan itu untuk perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan lebih cenderung menghasilkan yang baik dan memberikan pengawasan dengan penyimpangan yang terjadi pada perusahaan khususnya pada bidang produksi.

8. Reaksi Dan Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan PT Rigunas Agri Utama Sesuai Dengan Lingkungannya

Reaksi dan tanggapan karyawan dalam bekerja haruslah sesuai dengan lingkungan kerja saat ini, karena jika lingkungan kerja belum memadai dan belum sesuai dengan fasilitas kerja yang didapatkannya maka reaksi karyawan akan secara langsung tidak senang, namun jika fasilitas dan lingkungan dalam pengawasan memadai maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat dengan efektif. Reaksi karyawan yang sesuai dengan lingkungan dan pengawasan yang sesuai dengan reaksi maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT. Rigunas Agri Utama sesuai dengan lingkungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Reaksi Dan Tanggapan Karyawan Terhadap Pengawasan PT. Rigunas Agri Utama Sesuai Dengan Lingkungannya

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 33 | 34 |
| 2 | Setuju | 39 | 40,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 20 | 20,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 5,1 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT. Rigunas Agri Utama sesuai dengan lingkungannya yang berjumlah 97 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 40,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 20,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,1%. Hasil tanggapan responden yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa karyawan masih merasa bahwa lingkungan yang selalu diawasi masih selalu dilakukan dan ada beberapa karyawan kurang menerima tindakan pengawasan tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu menyesuaikan reaksi dan tanggapan lingkungan yang baik kepada anggota karyawan, agar setiap karyawan ini mendapatkan tanggapan yang baik dan berjalan efektif.

9. Pengawasan Yang Dilakukan PT Rigunas Agri Utama Memiliki Tingkat Kemudahan Dan Fleksibel

Kemudahan yang jelas dan fleksibel dalam pengawasan maka akan memberikan kenyamanan karyawan dan tidak mempersulit karyawan tersebut dalam bekerja, karena jika dalam kesulitan ketika melaksanakan pengawasan, maka karyawan memiliki kinerja yang rendah dan akan memikirkan bagaimana untuk mengatasi atau memenuhi kebutuhan dari pengawasan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan PT. Rigunas Agri Utama Memiliki Tingkat Kemudahan Dan Fleksibel

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 24,7 |
| 2 | Setuju | 52 | 53,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 21,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 24,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 52 orang atau 53,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 21,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan pabrik atau produksi ini selalu mudah dan tertata rapi atau fleksibel dan tidak mengikat waktu, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa pengawasan yang ketat dan padat.

10. Pengawasan Yang Dilakukan PT Rigunas Agri Utama Tidak Pernah Menyulitkan Anggota Karyawan

Kesulitan karyawan salah satunya adalah pengawasan yang dilakukan karyawan masih bersifat tertutup dan mendiskriminasi karyawan, namun pada sisi lain, jika pengawasan dilakukan untuk memperbaiki proses kerja maka pengawasan dilakukan dengan baik dan benar tanpa adanya menyulitkan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama tidak pernah menyulitkan anggota karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan PT. Rigunas Agri Utama Tidak Pernah Menyulitkan Anggota Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 38 |
| 2 | Setuju | 29 | 29,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 26 | 26,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 5,1 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama tidak pernah menyulitkan anggota karyawan yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 29,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 26,8% dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 5,1%, hasil tanggapan yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa pengawas yang diberikan perusahaan masih ada beberapa hal yang menyulitkan karyawan misalnya untuk menyelesaikan laporan kerja saat itu juga atau mengulang kembali hasil kerja yang masih belum maksimal tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah merasa kesulitan dalam setiap pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan hanya mengikuti dan menuruti apa yang dilakukan oleh perusahaan.

11. Pengawasan Yang Dilakukan PT Rigunas Agri Utama Dilakukan Untuk Pelaksanaan Kerja Yang Baik

Pelaksanaan kerja yang baik dan dalam memproses sebuah pekerjaan harus dilakukan dengan sejalan pada kebutuhan dari setiap karyawan ini, karena tanpa adanya pelaksanaan yang baik namun tanpa pengawasan yang jelas maka akan memberikan karyawan bebas tanpa aturan, pengawasan yang dilakukan untuk memperbaiki proses kerja dari pelaksanaan karyawan kearah yang lebih baik juga menjadikan konsep perusahaan yang inovatif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan PT.
Rigunas Agri Utama Dilakukan Untuk Pelaksanaan Kerja Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 32,9 |
| 2 | Setuju | 41 | 42,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 24 | 24,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan PT. Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik yang berjumlah 97 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 41 orang atau 42,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 24,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pengawasan perusahaan diberikan untuk pelaksanaan kerja yang baik dan berefektif agar setiap karyawan ini mampu memperbaiki hasil kerjanya dengan sangat baik.

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Pengawasan Kerja (X) Karyawan Bagian Produksi PT. Rigunas Agri
Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hilir

| Variabel Pengawasan Kerja | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|-----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Tepat Waktu | | | | | | |
| PT Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan | 25 | 34 | 38 | 0 | 0 | 336 |
| Bobot Nilai | 125 | 136 | 114 | 0 | 0 | |
| PT Rigunas Agri Utama selalu mengevaluasi tindakan pengawasan dengan efektif | 23 | 25 | 35 | 14 | 0 | 375 |
| Bobot Nilai | 115 | 100 | 105 | 28 | 0 | |
| Objektif | | | | | | |
| PT Rigunas Agri Utama memberikan informasi mengenai pengawasan secara objektif | 27 | 14 | 33 | 23 | 0 | 348 |
| Bobot Nilai | 135 | 56 | 99 | 46 | 0 | |
| PT Rigunas Agri Utama memberikan pengawasan tanpa diskriminasi antar anggota | 29 | 35 | 21 | 12 | 0 | 372 |
| Bobot Nilai | 145 | 140 | 63 | 24 | 0 | |
| Terpusat pada titik pengawasan strategi | | | | | | |
| Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama berdasarkan kelalaian dan kesalahan fatal karyawan | 33 | 34 | 24 | 6 | 0 | 385 |
| Bobot Nilai | 165 | 136 | 72 | 12 | 0 | |
| Anggota pengawas PT Rigunas Agri Utama selalu harmonis kepada seluruh anggota karyawan | 44 | 25 | 18 | 10 | 0 | 394 |
| Bobot Nilai | 220 | 100 | 54 | 20 | 0 | |
| Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri | 31 | 29 | 28 | 9 | 0 | 373 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|----|---|-------|
| Utama berdasarkan penyimpangan yang terjadi | | | | | | |
| Bobot Nilai | 155 | 116 | 84 | 18 | 0 | |
| Fleksible | | | | | | |
| Reaksi dan tanggapan karyawan terhadap pengawasan PT Rigunas Agri Utama sesuai dengan lingkungannya | 33 | 39 | 20 | 5 | 0 | 391 |
| Bobot Nilai | 165 | 156 | 60 | 10 | 0 | |
| Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama memiliki tingkat kemudahan dan fleksibel | 24 | 52 | 21 | 0 | 0 | 392 |
| Bobot Nilai | 120 | 208 | 63 | 0 | 0 | |
| Penerimaan terhadap anggota | | | | | | |
| Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama tidak pernah menyulitkan anggota karyawan | 37 | 29 | 26 | 5 | 0 | 389 |
| Bobot Nilai | 185 | 116 | 78 | 10 | 0 | |
| Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik | 32 | 41 | 24 | 0 | 0 | 396 |
| Bobot Nilai | 160 | 164 | 72 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 4.151 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 396 |
| Skor Terendah | | | | | | 336 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik dengan skor sebanyak 396. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan dengan skor sebanyak 336.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 97 = 5.335$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 97 = 1.067$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{5.335 - 1.067}{5}$$

$$: 853$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pengawasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 5.335- 4.482

Baik = 4.482- 3.629

Netral = 3.629- 2.776

Tidak Baik = 2.776- 1.923

Sangat Tidak Baik = 1.923- 1.070

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pengawasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama adalah sebesar 4.151 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 4.482- 3.629 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil

tanggapan responden menilai bahwa pengawasan yang dilakukan oleh PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap ini melakukan pengawasan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja dan proses kerja yang baik sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.4 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Karena jika produktivitas karyawan tinggi maka akan menghasilkan input yang baik. Untuk menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Mampu Melaksanakan Kerja Dengan Efektif

Pelaksanaan kerja dengan efektif yang memberikan kemudahan bagi karyawan yang bekerja dengan sebaik mungkin, namun pada dasarnya pelaksanaan kerja yang baik ini untuk karyawan akan diberikan hasil yang memuaskan dan dapat mempermudah jalannya kerja dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu melaksanakan kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama
Mampu Melaksanakan Kerja Dengan Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 38 | 39 |
| 2 | Setuju | 34 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 25 | 25,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu melaksanakan kerja dengan efektif yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan waktu yang efektif dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk memanfaatkan pekerjaannya dengan baik.

2. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Selau Terampil Dalam Bekerja

Keterampilan dalam bekerja akan menjadikan hal yang paling diutamakan dalam perusahaan, karena dengan adanya pekerjaan yang terampil maka akan mempermudah hasil kerjanya dan menginovasikan kemampuannya dimata anggota lain dan perusahaan. Karena jika perusahaan memiliki karyawan yang terampil maka akan meningkatkan prestise perusahaan dengan sebaik mungkin. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu terampil dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama
Selalu Terampil dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 17,5 |
| 2 | Setuju | 31 | 31,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 35 | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 14,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu terampil dalam bekerja yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 31,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 36%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 14,4%. Tanggapan responden yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya sehingga untuk menginovasikan tugasnya hanya bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan saja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang terampil dalam bekerja, karyawan hanya melanjutkan prosedur kerja dan proses yang sudah di berikan oleh perusahaan.

3. Kesalahan Kerja Yang Dilakukan Oleh Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Memiliki Jumlah Yang Kecil

Kesalahan kerja adalah kesalahan yang wajar dalam melakukan sebuah pekerjaan, karena tanpa adanya kesalahan karyawan tidak akan mau memperbaikinya dengan sebaik mungkin. Namun jika kesalahan yang dilakukan itu besar maka akan merugikan perusahaan dan akan diberikan peringatan. Karyawan dengan kesalahan yang kecil akan diperbaiki seminimalisir mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki jumlah yang kecil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Kerja Yang Dilakukan Oleh Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Memiliki Jumlah Yang Kecil

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 32,9 |
| 2 | Setuju | 45 | 47,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 20 | 20,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki jumlah yang kecil yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 45 orang atau 47,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 20,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memiliki jumlah kesalahan yang sedikit, karena jika karyawan kurang mencapai target produksi, maka karyawan akan mendapatkan potongan dari hasil kerjanya.

4. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Mampu Menyelesaikan Target Kerja Yang Maksimal

Target kerja yang maksimal akan memberikan pilihan kepada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, bertujuan dengan target kerja yang harus di berikan tersebut juga akan mempermudah karyawan untuk bekerja dalam menyelesaikan kebutuhannya selama bekerja, karena tanpa adanya target kerja, karyawan tidak akan menekan dirinya harus bekerja lebih maksimal lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu menyelesaikan target kerja yang maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Mampu Menyelesaikan Target Kerja Yang Maksimal

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 24,7 |
| 2 | Setuju | 20 | 20,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 35 | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 18 | 18,5 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu menyelesaikan target kerja yang maksimal yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 24,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 20,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 35 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 18 orang atau 18,5%. Hasil tanggapan responden yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target yang sesuai dengan keinginan perusahaan, dan target tersebut kurang memuaskan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang mampu mencapai target yang diberikan perusahaan, namun jika target itu tidak diselesaikan maka akan menjadi karyawan harus bekerja lebih giat lagi untuk mencapai target produksinya.

5. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Mampu Bekerja Dengan Hasil Yang Maksimal

Hasil yang maksimal akan memberikan kemudahan dan keinginan dari setiap perusahaan yang bekerja, baik itu maksimal untuk memperbaiki hasil kerja ataupun proses kerja yang berkualitas menjadi baik dimata perusahaan, jika hasil kerja ini akan memberikan konsep yang sulit, maka perusahaan akan sulit juga menilai dari evaluasi kerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu bekerja dengan hasil yang maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama
Mampu Bekerja Dengan Hasil Yang Maksimal

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 33 | 34 |
| 2 | Setuju | 28 | 28,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 36 | 37 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu bekerja dengan hasil yang maksimal yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 28,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada bagian produksi ini masih kurang mampu memaksimalkan hasil kerjanya secara baik dan memberikan kekurangan dalam pencapaian target produksinya, sehingga perusahaan memutar cara bagaimana hasil kerja karyawan dapat maksimal.

6. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Selalu Teliti Dalam Bekerja

Teliti merupakan sikap dan perilaku positif yang harus dilakukan kepada setiap karyawan ini dalam bekerja, karena dengan karyawan yang memiliki sikap pekerjaan yang baik dan teliti dalam pekerjaannya maka akan mempermudah karyawan tersebut untuk bekerja dan tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam

bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama
Selalu Teliti Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 27,8 |
| 2 | Setuju | 39 | 40,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 18,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 13 | 13,4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 97 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 27,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 40,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 18,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13,4%. Hasil tanggapan responden yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa adanya karyawan yang tidak teliti dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut masih membutuhkan pelatihan atau kerjasama yang baik antar karyawan yang lainnya untuk tindakan ketidaktelitiannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu teliti dalam bekerja karena karyawan sangat teliti akan memberikan penilaian perusahaan dengan sangat baik.

7. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Bekerja Selalu Dengan Semangat Yang Tinggi

Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dukungan yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja lebih aktif lagi dan lebih responsive lagi, karena jika karyawan tersebut mempunyai semangat yang lebih tinggi dan mampu memberikan perusahaan prestasi yang baik maka akan meningkatkan hasil kerja yang baik juga. Karyawan dengan semangat yang rendah maka hasil kerja juga akan menurun dan mengurangi hasil kerja yang telah dibuatnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama bekerja selalu dengan semangat yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Bekerja Selalu Dengan Semangat Yang Tinggi

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 44 | 45,3 |
| 2 | Setuju | 28 | 28,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 25 | 25,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama bekerja selalu dengan semangat yang tinggi yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang atau 45,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 28,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 25,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bagian produksi ini memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mendukung dirinya untuk focus dan mandiri dalam bekerja.

8. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Memiliki Pemahaman Kerja Dengan Sangat Jelas

Pemahaman kerja merupakan sebuah hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk bekerja dengan tugas dan job descriptionnya, karena jika karyawan tidak paham dengan pekerjaannya maka produktivitasnya akan semakin rendah dan akan menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang seperti itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki pemahaman kerja dengan sangat jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Memiliki Pemahaman Kerja Dengan Sangat Jelas

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 32 | 32,9 |
| 2 | Setuju | 38 | 39 |
| 3 | Cukup Setuju | 34 | 35 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 4,1 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki pemahaman kerja dengan sangat jelas yang berjumlah 97 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 32,9%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 38 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 4,1%. Hasil tanggapan responden yang tidak setuju ini dikarenakan bahwa ada beberapa dari karyawan yang kurang memahami kerjanya dengan baik sehingga apa yang dilakukannya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja dengan pemahaman yang baik, dan perusahaan memberikan pelatihan untuk karyawan agar seluruh anggota memahami pekerjaannya.

9. Karyawan PT. Rigunas Agri Utama Selalu Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik Dan Efisien

Waktu kerja yang efektif dan efisien akan mempermudah kejelasan yang baik dan memberikan pilihan kepada dirinya untuk sesuai dengan ketetapan yang jelas. Pada prinsipnya perusahaan ini memang diutamakan karyawan yang memiliki waktu kerja yang baik dan menjaga waktu kerjanya dengan sebaik mungkin. Untuk melihat karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Rigunas Agri Utama
Selalu Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Baik Dan Efisien

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 37 | 38 |
| 2 | Setuju | 28 | 28,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 21 | 21,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 11 | 11,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 97 | 100 |

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan efisien yang berjumlah 97 orang. Dari tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 28,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 21,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 11,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki waktu yang terikat dari perusahaan namun karyawan mampu mengefektifkan waktu nya tersebut dengan efektif dan dengan sebaik mungkin. Sehingga karyawan meemanfaatkan waktu isitrahatnya dan waktu kerjanya.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Produktivitas (X) Karyawan Bagian Produksi PT. Rigunas Agri
Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hilir

| Variabel Produktivitas | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|-----|-----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kemampuan | | | | | | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu melaksanakan kerja dengan efektif | 38 | 34 | 25 | 0 | 0 | 401 |
| Bobot Nilai | 190 | 136 | 75 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu terampil dalam bekerja | 17 | 31 | 35 | 14 | 0 | 341 |
| Bobot Nilai | 85 | 124 | 105 | 28 | 0 | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| Kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki jumlah yang kecil | 32 | 45 | 20 | 0 | 0 | 400 |
| Bobot Nilai | 160 | 180 | 60 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu menyelesaikan target kerja yang maksimal | 24 | 20 | 35 | 18 | 0 | 342 |
| Bobot Nilai | 120 | 80 | 105 | 36 | 0 | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama mampu bekerja dengan hasil yang maksimal | 33 | 28 | 36 | 0 | 0 | 385 |
| Bobot Nilai | 165 | 112 | 108 | 0 | 0 | |
| Semangat Kerja | | | | | | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu teliti dalam bekerja | 27 | 39 | 18 | 13 | 0 | 371 |
| Bobot Nilai | 135 | 156 | 54 | 26 | 0 | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama bekerja selalu dengan semangat yang tinggi | 44 | 28 | 25 | 0 | 0 | 407 |
| Bobot Nilai | 220 | 112 | 75 | 0 | 0 | |
| Efisiensi | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|----|---|-------|
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki pemahaman kerja dengan sangat jelas | 32 | 38 | 34 | 4 | 0 | 422 |
| Bobot Nilai | 160 | 152 | 102 | 8 | 0 | |
| Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selalu memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan efisien | 37 | 28 | 21 | 11 | 0 | 382 |
| Bobot Nilai | 185 | 112 | 63 | 22 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 3.451 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 422 |
| Skor Terendah | | | | | | 341 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Rigunas Agri Utama memiliki pemahaman kerja dengan sangat jelas dengan skor sebanyak 422. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Rigunas Agri Utama selau terampil dalam bekerja dengan skor sebanyak 341.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 5 \times 97 = 4.365 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &9 \times 1 \times 97 = 873 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{4.365 - 873}{5} \end{aligned}$$

$$: 698$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.365- 3.667

Baik = 3.667- 2.969

Netral = 2.969- 2.271

Tidak Baik = 2.271- 1.573

Sangat Tidak Baik = 1.573- 875

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama adalah sebesar 3.451 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.667- 2.969 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja atau produktivitas yang mampu meningkatkan kinerjanya meskipun dengan diadakannya pengawasan kerja yang efektif.

5.5 Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

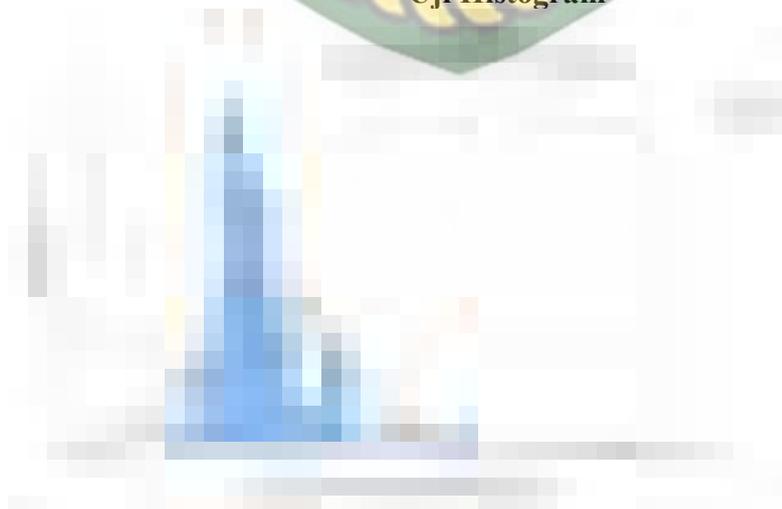
5.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

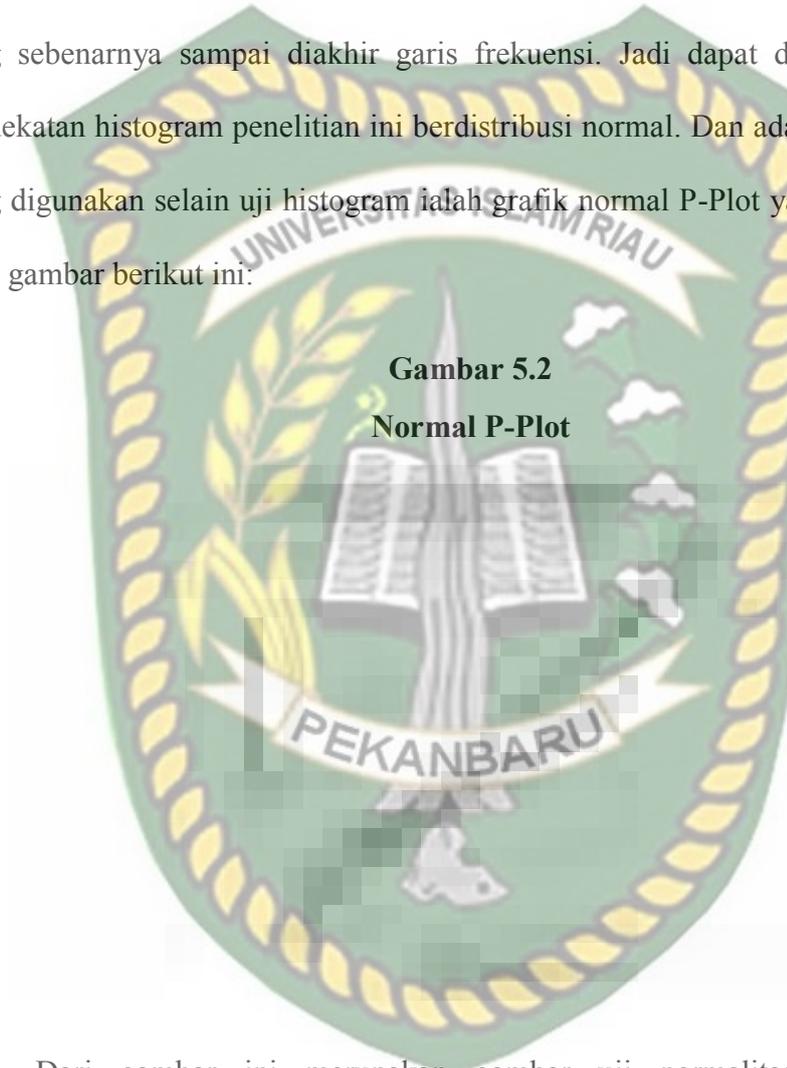
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar ini dijelaskan bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai diakhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar ini merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Namun jika dilihat bahwa titik tersebut ada yang berjauhan tetapi pada akhirnya mengikuti garis yang mengarah pada garis sumbu Y. Sehingga

dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.136 | 2.323 | | .920 | .360 |
| | Pengawasan | .748 | .079 | .699 | 9.518 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2,136 + 0,748 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Pengawasan Kerja

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi antara pengawasan terhadap produktivitas

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,136 artinya jika variabel pengawasan kerja satuan nilainya adalah (0), maka produktivitas kerja karyawan akan tetap berada pada 21,36%. Artinya jika perusahaan memberikan pengawasan yang ekstrim kepada karyawan, dan menekan atau mendiskriminasi karyawan dengan pengawasan tersebut maka produktivitas kerja karyawan akan tetap pada 8,958.
- b) Koefisien regresi dari variabel pengawasan kerja. Jika satuan nilai dari pengawasan kerja memiliki coefficient (b1)= 0,748. Hal ini berarti setiap perusahaan memberikan kemudahan karyawan selama mengawasi kerja, dan bersifat terbuka kepada anggota karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,748 atau 74,8%.

5.5.2 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .699 ^a | .758 | .779 | 5.037 | .791 |

a. Predictors: (Constant), Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .699^a$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap yaitu sebesar 0,758 atau 75,8%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,758. Hal ini berarti 75,8% variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,8\% = 24,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, kerjasama tim dan variabel lainnya.

2. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p value*), jika

taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan keputusan pembelian. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Uji t Parsial
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.136 | 2.323 | | .920 | .360 |
| | Pengawasan | .748 | .079 | .699 | 9.518 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menggunakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel pengawasan kerja (X) = memiliki nilai t hitung 9,518 > dan T tabel 1,660 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan penjelasan yaitu: (9,518>1,660). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan melihat pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, hasil positif ini bermakna jika perusahaan melakukan pengawasan kerja dengan efektif dan memberikan peningkatan pengawasan kerja yang baik, maka produktivitas karyawan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika pengawasan dalam perusahaan ini tidak dilakukan, atau hanya memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa adanya pengawasan maka produktivitas kerja karyawan semakin rendah.

Pengawasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap yaitu sebesar 0,758 atau 75,8%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,758. Hal ini berarti 75,8% variabel produktivitas kerja

dapat dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,8\% = 24,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, kerjasama tim dan variabel lainnya.

Skor persentase tertinggi pada variabel pengawasan ini berada pada indikator Pengawasan yang dilakukan PT Rigunas Agri Utama dilakukan untuk pelaksanaan kerja yang baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan pengawasan ini untuk pekerjaan karyawan yang masih belum maksimal atau bagi karyawan yang bekerja dengan lalai dalam mencapai target kerjanya.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator PT Rigunas Agri Utama selalu tepat dan terbuka dalam melakukan pengawasan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan keterbatasan dalam mendapatkan informasi mengenai pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan merasa belum ada keterbukaan tim pengawas kepada anggota karyawan selama melakukan pengawasan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Legawati pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (kasus karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik (kasus karyawan bagian produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri. Besarnya pengaruh pengawasan ialah sebesar 41,9%

Dan penelitian yang didukung oleh Ambarita dan Herianto pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumatera Utara. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas ini ialah sebesar 67%.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rantika Rasafiti pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas ini ialah sebesar 58,2%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hilir”

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka adapun saran-saran yang diberikan oleh peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk melakukan pengawasan dengan cara yang terbuka atau tidak memberikan keterbatasan informasi kepada karyawan selama melakukan pengawasan. Jika informasi pengawasan diberikan secara terbuka maka karyawan akan merasa nyaman dengan pengawasan tersebut
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk menyeimbangkan pengawasan dengan pelaksanaan pekerjaan karena masih terdapatnya diskriminasi antar karyawan dan pihak pengawas yang menyebabkan reaksi karyawan kurang baik terhadap pengawasan tersebut.
3. Diharapkan kepada perusahaan juga untuk memberikan pelatihan yang baik dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan produksi, agar

setiap anggota karyawan mampu meningkatkan produktivitas dengan hasil yang terampil dan lebih inovatif lagi.

4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam pelaksanaan pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
5. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks
- Duwi, Prayitno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fajar Interpratama Offset
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 4. Semarang: Undip
- Guntur, Tarigan. 2014. *Aspek- Aspek Pengawasan Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Hadar, Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handoko, 2014. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husain, Umar, 2014, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- I.G, Wursanto, 2016, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Kartini, Kartono, 2012, *Pemimpin Antara Keberhasilan dan Kegagalan*, Jakarta: Kata Hasta Pustaka
- Kasmawati, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Sermani Steel Makassar, Skripsi Universitas UIN Alauddin Makassar.
- Kasmir dan Jakfar. 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana
- Komaruddin, 2012. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*, Jakarta: Rajawali Pers
- Kreitner, Robert dan Kinicki, 2013, *Sistem Informasi dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPEE-UGM
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksar
- Malthis dan Jackson. 2015. *Human Resource Management*. Allyn & Bacon

- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cet. 1 Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Manullang, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2013, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track MBseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Muchdarsyah, Sinungan, 2016. *Dasar-Dasar Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi dan Setyawan 2012, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi 1, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Render dan Heizer. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rucky Ahmad. 2015. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Samsuddin, Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, Bedjo. 2015. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengembangkan Tim yang solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stoner, Gilbert. 2012. *Manajemen*. Jilid II. Jakarta: PT. Prehalindo
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Susilo, Martoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFEE

Umar, Husein. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. SUN

Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau