

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Revianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola atau diatur dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusiapula

yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja.

Menurut Kusnedi (2003), konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Rivanto (1991), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif.

Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal, dan produk-produk yang di beli dari luar perusahaan sebagai inputnya. Dan produktivitas faktor total ialah rasio antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industri atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya. Sedangkan produktivitas parsial ialah rasio antara output kotor ataupun netto dengan salah satu faktor atau dorongan sebagai inputnya.

Peningkatan produktivitas dapat berpengaruh terhadap berbagai bidang, misalnya: (1) meningkatkan laba perusahaan, (2) peningkatan pendapatan karyawan, (3) meningkatkan pendapatan negara (pajak), (4) harga pokok menjadi lebih rendah, (5) harga jual dapat diturunkan, (6) hasil produksi menjadi lebih terbesar, (7) lebih banyak konsumen yang dapat menikmati, (8) perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif, (9) menimbulkan lebih banyak waktu senggang, (10) meningkatkan kemakmuran dan ketahanan negara.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan pelatihan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para

karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dengan memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan. Menurut stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagai mana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan didikutsertakan dalam penentuan tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik puladalam proses produks, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan, Tiffin dan Cormick (dalam siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu: umur, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Pandji Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

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

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
 1. Tingkat pendidikan
 2. Latihan
 3. Motivasi kerja
 4. Mental
 5. Kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung yang meliputi:
 1. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
 2. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut Muchdarsyah, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. imbalan dari pengawas dapat

mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni Serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan, untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Henry Simamora (2004), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Secara sistematis, formulasi dari produktivitas kerja berdasarkan dimrnsi organisasi menurut Alan Thomas (dalam kusnedi, 2003) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Sedangkan, menurut Muchdarsyah Sinungan (2003), secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. *Pertama*, perbandingan-perbandinag antara

pelaksanaan sekarang dan pelaksanaan terdahulu tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan. *Kedua*, perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif. *Ketiga*, perbandinga pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah pengukuran terbaik dalam memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit, ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan persial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masuk total}}$$

$$\text{Produktivitas persial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masuk total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

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

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

2.5. Indikator Produktivitas Kerja

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

Menurut Simamora (2004), dan Sutrisno (2010) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Adapun kemampuan yang terdapat pada indikator ini adalah : Kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu, prosedur kerja yang telah ditetapkan, Kemampuan pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, seperti upaya karyawan dalam meningkatkan hasil yang dicapai, dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya.

3. Semangat kerja

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

4. Efisiensi

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

5. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun. Jadi, meningkatkan kualitas atau mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

7. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2.6. Program Peningkatan Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas, banyak organisasi yang telah mengembangkan program-program peningkatan produktivitas. Menurut Putti (1989), program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi adalah program kerja sama kelompok, penggunaan metode-metode baru dalam melaksanakan kegiatan kerja, program mekanisasi dan komputerisasi, program pemberian berbagai insentif, serta program pelatihan dan pendidikan.

Sedangkan, metode-metode yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas dikelompokkan menjadi empat kategori umum, yaitu

1. perbaikan-perbaikan produk dan proses
2. perbaikan-perbaikan pekerjaan
3. metode-metode motivasi karyawan
4. perubahan organisasional

Sementara itu, Bambang Kursiyanto (1991), mengungkapkan bahwa teknik, metode, dan bidang pekerjaan yang secara efektif meningkatkan produktivitas adalah dalam rangka menyempurnakan manajemen personalia, menyempurnakan metode kerja, mengganti usaha manusia dengan mesin, dan menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif.

Banyak organisasi yang mengimplementasikan program-program peningkatan produktivitas. Apabila organisasi mendapatkan kenaikan produktivitas, berarti organisasi tersebut telah melakukan penghematan biaya dalam bentuk pembayaran insentif dan benefit lainnya.

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar program peningkatan produktivitas sukses adalah dukungan manajemen puncak, komitmen dengan implementasi, monitoring pelaksanaan peningkatan produktivitas, apresiasi produktivitas, dan organisasi.

2.7 Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian(2002) adalah:

1. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal

maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan per undang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan

mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Tardahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hikmawati (2016)	Analisis Produktivitas Kerja Dalam Meningkatkan Mutu Produk <i>Home Industry</i> Roti Nayla Kota Banjar	X=Produktivitas kerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai <i>variable</i> mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara <i>variable</i> satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitaas kerja dalam meningkatkan mutu

				<p>produk roti nayla kota Banjar dari segi produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi seperti halnya keterampilan, keahlian dan pengalaman dalam menggunakan alat-alat kerja dan perlu adanya latihan atau arahan yang benar untuk menggali potensi karyawan yang dimilikinya. Secara mutu produk, <i>home industry</i> roti nayla kota Banjar memiliki ciri khas dengan cita rasa yang dipertahankan sejak berdirinya perusahaan sampai sekarang mampu bertahan dalam kondisi persaingan tentunya hal ini didukung oleh bahan-bahan pilihan dan produktivitas kerja karyawan yang efisien dan efektif sehingga menghasilkan mutu produk yang berkualitas.</p>
2.	Achmad Fathoni, dkk (2014)	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> Pada Industri Gula PTPN XI Di PG Semboro Kabupaten Jember Dan PG Djatiroto Kabupaten Lumajang	X=Produktivitas tenaga kerja	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga produktivitas tenaga kerja <i>outsourcing</i> pada industri gula PTPN XI di PG semboro kabupaten jember dan PG djatiroto kabupaten lumajang, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Untuk metode penelitiannya, pada pengambilan sampel</p>

				<p>dilakukan dengan menggunakan metode <i>Simple Random Sampling</i>. Untuk mengukur besar pengaruh umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja <i>outsourcing</i> pada industri gula PTPN XI di PG semboro kabupaten jember dan PG djatiroto kabupaten lumajang. Dan secara parsial variabel umur, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan dan secara parsial variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini juga ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien determinasi berganda (R^2) yang relatif besar.</p>
3.	Muhammad Thamrin, dkk (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	X=Produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen di PT.

		<p>Kerja Karyawan Pemanen</p>	<p>Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Metode penarikan sampel menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling yaitu cara penarikan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis Rank Spearman dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinan diperoleh faktor yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja.</p>
--	--	---------------------------------------	--

2.9 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: “ Diduga produktivitas kerja karyawan pada CV. Graha Pratama Fish di Desa Koto Masjid Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar Baik”.