

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

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JOHAN
SENTOSA KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN
KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

**Ridho Ramadanu
NPM : 157210154**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU
2020**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb...

Alhamdulillah, sujud syukur kehadiran Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis mengutarakan dengan setulus-tulusnya terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si selaku selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, bimbingan serta dorongan dan penuh perhatian sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Rosmita, S.Sos., M.Si dan Bapak Eko Handrian, S.Sos., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan dan perbaikan agar skripsi ini menjadi jauh lebih baik lagi.

5. Bapak dan Ibu seluruh Dosen beserta staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membekali penulis dengan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh karyawan dan staf PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu peneliti mengumpulkan data-data penelitian.
7. Kedua orang tua beserta seluruh keluarga besar dan teman semua, dengan pengertian dan kesabarannya senantiasa mendo'akan dan memberikan inspirasi serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pikiran bagi berbagai pihak yang memerlukannya. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi kita semua dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan bersama.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb...

Pekanbaru, 11 Juni 2020
Penulis

Ridho Ramadanu

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
SK TIM PENGUJI DAN BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTA LAMPIRAN	xi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	7
A. Studi Kepustakaan.....	7
1. Administrasi	7
2. Administrasi Bisnis	8
3. Manajemen	10
4. Organisasi	13
5. Produktivitas Kerja.....	15
B. Kerangka Pikir.....	22
C. Konsep Operasional.....	23
D. Operasionalisasi Variabel.....	25
E. Teknik Pengukuran.....	26
F. Penelitian Terdahulu.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Tipe Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	33

C.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi	33
2.	Sampel	34
D.	Teknik Penarikan Sampel.....	35
E.	Jenis dan Sumber Data	35
F.	Teknik Pengumpulan Data	35
G.	Teknik Analisis Data	36
H.	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	37
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....		39
A.	Sejarah PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	39
B.	Visi dan Misi PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	41
C.	Struktur Organisasi PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.....	42
D.	Uraian Tugas Unit Kebun.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
A.	Identitas Responden.....	51
1.	Jenis Kelamin Responden	51
2.	Usia Responden.....	52
3.	Pendidikan Responden	52
B.	Hasil dan Pembahasan.....	53
1.	Indikator Kemampuan.....	54
2.	Indikator Meningkatkan Hasil yang Dicapai.....	55
3.	Indikator Semangat Kerja.....	56
4.	Indikator Pengembangan Diri	57
5.	Indikator Mutu.....	58
6.	Indikator Efisiensi	59
C.	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		66
A.	Kesimpulan.....	66
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		68

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1.	Laporan Produksi TBS Periode Tahun 2016 Sampai Dengan Tahun 2018.....	2
I.2	Jumlah Luas Kebun Perdivisi.....	2
II.1	Operasional Variabel.....	25
II.2	Penelitian Terdahulu	29
III.1	Populasi Penelitian	33
III.2	Sampel Penelitian	34
III.3	Jadwal Penelitian.....	38
V.1	Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	51
V.2	Distribusi Usia Responden	52
V.3	Distribusi Pendidikan Responden	53
V.4	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Kemampuan.....	54
V.5	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai.....	55
V.6	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Semangat Kerja.....	56
V.7	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Pengembangan Diri	57
V.8	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Mutu.....	58
V.9	Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Efisiensi	59
V.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Atas Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	22
IV.1 Logo PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.	39
IV.2 Struktur Organisasi Bagian Kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembar Kuesioner.....	70
2. Tabulasi Jawaban Responden	73
3. Dokumentasi Penelitian	77



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Ridho Ramadanu
NPM : 157210154
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

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

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

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

Pekanbaru, 16 April 2020

Pelaku Pernyataan,



Ridho Ramadanu

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JOHAN SENTOSA
KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN
KAMPAR**

Oleh:

Ridho Ramadani
NPM : 157210154

ABSTRAK

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan melibatkan 80 orang karyawan kebun dari seluruh divisi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis persentase. Hasil penelitian yang didapat menyimpulkan indikator kemampuan mendapatkan persentase 91% tergolong baik, indikator meningkatkan hasil yang dicapai mendapatkan persentase 50% tergolong cukup baik, indikator semangat kerja mendapatkan persentase 67% tergolong baik, indikator pengembangan diri mendapatkan persentase 73% tergolong baik, indikator mutu mendapatkan persentase 63% tergolong cukup baik, indikator efisiensi mendapatkan persentase 81% tergolong baik..

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Karyawan Kebun

**AN ANALYSIS OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT JOHAN SENTOSA
BANGKINANG SUBDISTRICT KAMPAR DISTRICT**

By:

Ridho Ramadanu
NPM: 157210154

ABSTRACT

The achievement of company goals does not only depend on modern equipment, complete facilities and infrastructure, but rather depends more on the people who carry out the work. The successful key of an organization is strongly influenced by the individual performance of their employees. Every organization and company always trying to improve employee work performance, hopefully that the companies goals will be achieved. This study aims to determine and analyze employee productivity at PT Johan Sentosa Bangkinang Subdistrict, Kampar District. This study used a quantitative descriptive method consisted of 80 employees from all farm divisions. Data collecting used questionnaire, observation and documentation. Data analysis techniques used percentage analysis. The results of the study concluded that the ability indicator gets a percentage by 91% classified as good, the improving of the achieved gets a percentage by 50% classified quite good, the morale indicator gets a percentage by 67% classified as good, the self-improvement indicator gets a percentage by 73% classified as good, the quality indicator gets a percentage by 63% classified quite good, and the efficiency indicator gets a percentage by 81% classified quite good.

Keywords: Work Productivity, Farm Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu strategi yang dapat ditempuh perusahaan dalam penentuan strategi perusahaan adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Pada dasarnya pemanduan tujuan efektivitas dan organisasi untuk mewujudkannya harus didukung oleh semua pihak yang terkait dalam organisasi, inilah yang disebut” pemanduan tujuan yang sesungguhnya”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan atau pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta

mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

PT. Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berkomitmen untuk menjadi market leader di bidang trading TBS (tandan buah segar) dan menjadi produsen CPO (*crude palm oil*) dan PK (*palm kernel*) memiliki produktivitas TBS sebagai berikut:

Tabel I.1. Laporan Produksi Tandan Buah Segar (TBS) Periode Tahun 2016 Sampai Dengan Tahun 2018

Tahun	Budget perhari	Realisasi perhari	Budget pertahun	Realisasi pertahun
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2016	370 ton	340 ton	131.720 ton	112.141,83 ton
2017	370 ton	340 ton	131.720 ton	111.105,88 ton
2018	370 ton	340 ton	131.720 ton	100.142,01 ton

Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar 2019

Diketahui bahwa pada tahun 2016 terjadi penurunan produksi mulai dari tahun 2016 yaitu 112.141,83 ton menurun di tahun 2017 menjadi 111.105,88 ton dan terus menurun di tahun 2018 menjadi 100.142,01 ton. Penurunan ini memang dapat disebabkan oleh berbagai faktor misalnya musim, cuaca, dan yang paling penting produktivitas kerja para karyawannya. Jumlah produksi TBS tersebut merupakan hasil kebun milik PKS dengan total luas areal tanaman sebanyak 4.584 Ha dengan rincian sebagai berikut:

Tabel I.2 Jumlah Luas Kebun Perdivisi

Divisi (1)	Total luas (2)
Divisi I	1.030 Ha
Divisi II	1.031 Ha
Divisi III	1.181 Ha
Divisi IV	1.072 Ha

Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar 2019

PT. Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar ini secara umum memiliki 6 SOP (*standar operating procedures*) utama yaitu:

- 1) SOP *maintenance*, yang meliputi workshop untuk mengadakan perawatan dan pemeliharaan rutin untuk menjaga peralatan mekanisme produksi.
- 2) SOP pengoperasian timbangan TBS (RSPO), yang meliputi bahwa bahan yang ditimbang (TBS, Kernel dan CPO) tidak memiliki kesalahan dalam perhitungan berat penimbangan.
- 3) SOP *press*, meliputi proses pengambilan minyak dari buah di *press* agar selalu berjalan aman dan optimal.
- 4) SOP *digester*, meliputi penjaminan bahwa pengoperasian *digester* dilaksanakan secara efisien, aman dan optimal.
- 5) SOP pengoperasian *water treatment plant* (WTP) untuk menjamin bahwa pengoperasian pengairan dilaksanakan dengan aman dan optimal.
- 6) SOP kolam limbah, untuk menjamin pengolahan limbah benar dan tepat untuk mendapatkan hasil pengolahan yang optimal sehingga air limbah yang diolah sesuai dengan baku mutu limbah cair yang berlaku tanpa menimbulkan kerusakan alam.

Setiap SOP tersebut, tentu harus dijalankan dengan optimal oleh setiap karyawan pada masing-masing jabatan, karena dengan pelaksanaan kerja sesuai prosedur akan menghindari kesalahan kerja sehingga setiap bagian dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai peraturan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013:207) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio output bruto rill dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya. Produktivitas faktor ialah rasio antara produk rill yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pra survey pada karyawan kebun, didapatkan fenomena produktivitas kerja sebagai berikut; 1) Dari segi kemampuan karyawan, karyawan di divisi II dengan total 1.031 Ha memiliki 89 orang karyawan kebun lebih banyak dibandingkan divisi III seluas 1.181 Ha hanya memiliki 84 orang karyawan hal ini dapat disebabkan oleh pembagian kerja yang belum efektif. 2) Dari segi meningkatkan hasil yang dicapai, faktor umur dari penanaman pohon sawit dan pohon yang sudah tinggi-tinggi serta curah hujan dan musim menyebabkan jumlah TBS berfluktuasi, dan terkadang terdapat TBS siap panen

yang terlewatkan oleh pemanen. 3) Dari segi semangat kerja, karyawan kebun pada dasarnya sudah mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 2.679.000,- tetapi semangat kerja mereka merasa berkurang karena mereka pada tahun 2012 tidak mendapatkan bonus gaji sampai pada tahun 2019 hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran pengeluaran dari perusahaan. 4) Dari segi pengembangan diri, tidak ada diberikan pelatihan kepada karyawan hal ini disebabkan karena sistem cara panen masih menggunakan alat manual (egrek) dan masih belum menggunakan mesin egrek. 5) Dari segi mutu, menurut karyawan kebun sudah memilih TBS terbaik agar rendemen meningkat, tetapi hasil laporan produksi dan rendemen menunjukkan rendemen CPO dan PK yang menurun artinya kualitas buah TBS mempengaruhi hasil produksi. 6) Dari segi efisiensi, hingga saat ini belum ada penambahan karyawan untuk bagian kebun, disebabkan keterbatasan anggaran pengeluaran pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian berjudul **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas maka penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut : bagaimanakah produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat akademis, sebagai bahan kajian ilmiah dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi Bisnis. Selain itu juga dapat bermanfaat bagi lembaga-lembaga kajian lainnya yang juga mengkaji permasalahan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Manfaat secara praktis, dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai hal-hal prinsip yang harus diperhatikan dalam hal produktivitas kerja karyawan dan juga bagi penelitian lainnya di masa akan datang.
- 3) Manfaat secara teoretis, dapat memberikan sumbangan ilmu dalam bidang manajemen produktivitas kerja khususnya dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan kelapa sawit.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Kata administrasi sudah sering kali kita dengar, tetapi dalam konotasi sempit yaitu kegiatan surat-menyurat atau kegiatan ketatausahaan. Menurut Syafiie (2013:6) secara etimologis, administrasi berasal dari kata *ad* dan *ministrare* yang berarti melayani, membantu, memenuhi, melaksanakan, menerapkan dan lain sebagainya. Dalam bahasa Arab disebut *yudabbiru* yang artinya mengarahkan, melaksanakan, mengelola, menjalankan dan lainnya, sedangkan dalam bahasa Prancis disebut dengan perkataan *administer*. Dari kata ini terbentuk kata benda yaitu *administration* dan kata sifat *administrativus* yang dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai *administration*.

Menurut Sutarto (2017:3) administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Nawawi (2009:35) mendefinisikan administrasi sebagai proses rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam kerjasama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien

Menurut Syafiie (2013:7) administrasi disebut sebagai ilmu bahkan kini menjadi suatu disiplin ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri karena memenuhi

syarat yang diminta oleh suatu disiplin ilmu sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri. Administrasi juga disebut sebagai seni karena di dalam administrasi juga dikenal berbagai cipta, rasa dan karsa seorang administrator. Administrasi memiliki seni merencanakan, seni membiayai, seni mengatur, seni mengurus, seni menyelenggarakan berbagai kegiatan baik rutin maupun insidental.

Administrasi yang paling sederhana adalah kerja sama untuk mencapai tujuan (Kaluge, 2008:5). Dan menurut Sondang P Siagian (2010:14) adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi sebagai bentuk kerja sama merupakan cara manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia senantiasa berusaha mencari cara yang paling efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhannya. Dari pengertian di atas, dapat diketahui beberapa unsur yang membentuk administrasi, yaitu : dua manusia atau lebih, tujuan yang hendak dicapai, tugas-tugas yang harus dilaksanakan, serta peralatan untuk menyelesaikan tugas (Siagian, 2010:20).

Dari pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Administrasi Bisnis

Menurut Admosudirdjo (2012:3) administrasi bisnis adalah ilmu sosial yang mempelajari proses kolaborasi antara dua orang atau lebih dalam upaya

mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, definisi administrasi bisnis adalah sains yang berfokus pada perilaku manusia. Administrasi bisnis merupakan proses pengelolaan perusahaan atau organisasi nirlaba guna menjaga kestabilan dan pertumbuhan organisasi . Cakupan bidang utama administrasi bisnis meliputi operasi, logistik, pemasaran, sumber daya manusia, dan manajemen.

Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi, menurut Sondang P. Siagian (2001:4) bahwa “Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Menurut Liang Gie dalam Ali Mufiz (2004:1.4) bahwa administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia.

Menurut Poerwanto (2006:25) bahwa, “Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab dan berkelanjutan”. Menurut Y.Wayong (2004:12) menyatakan bahwa “Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen”.

Berdasarkan uraian dan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang dilakukan melalui kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan

3. **Manajemen**

Menurut (Siagian, 2010:33) manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen menurut definisi ini adalah merupakan sebuah kemampuan atau keterampilan. Kemampuan tersebut mencakup untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian serta pengawasan.

Menurut Marwansyah (2014:3) manajemen adalah pendayagunaan sumber daya di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, *rekrutmen* dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Wibowo (2009:2) manajemen berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Sebuah organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan pertumbuhan yang meningkat. Sebaliknya, organisasi yang manajemennya buruk akan mengalami kemerosotan sehingga kelangsungan hidup organisasinya akan terancam.

Menurut Terry (2013:1) manajemen berarti proses yang berbeda atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dengan cara memanfaatkan ilmu atau seni untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Fungsi manajemen adalah sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi dan mengendalikan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:16) lebih lanjut fungsi ataupun konsep dari manajemen pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Fungsi manajemen

- (P) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- (O) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

- (A) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

- (C) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- (P) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

- (D) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

- (C) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

- (I) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

- (M) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

- (S) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan manajemen adalah kumpulan proses dengan mempunyai tujuan yang harus dicapai suatu organisasi dengan cara bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi itu sendiri. Lebih spesifik lagi pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

4. Organisasi

Salah satu ciri manusia modern adalah hidup dan kehidupannya secara fisik selalu terkait dengan organisasi. Setiap kebutuhan hampir selalu dipenuhi

melalu organisasi. Setiap kebutuhan hampir selalu dipenuhi melalui organisasi. Begitu menyatunya organisasi dengan manusia sehingga ada yang mengartikan organisasi secara sempit yaitu sarana bagi seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhannya.

Menurut Sutrisno (2013:4) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya Thoha (2013:17) memaknai organisasi sebagai kolektifitas orang-orang yang bekerjasama secara sadar dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pencapaian tujuan efektifitas suatu organisasi, sumber daya manusia dan perilaku manusia muncul sebagai pusat perhatian dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas harus selalu mulai dengan meneliti perilaku ditempat kerja.

Organisasi menurut Robbins dan Judge (2012:4) adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua atau lebih orang, yang bekerja atau dasar hubungan yang terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan

Kata organisasi berasal dari *organization* yang berarti perkumpulan atau perserikatan. Orang-orang di dalam perkumpulan besepakat untuk berkegiatan guna mewujudkan tujuan bersama. Anggota organisasi masing-masing mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, tampak dalam susunan anggota organisasi, agar mereka memiliki kejelasan tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Suatu organisasi juga harus diakui oleh pihak-

pihak tertentu yang berwenang memberi legalitas sehingga keberadaannya tidak menjadi persoalan bagi masyarakat (Karyoto, 2016:29).

Menurut Hasibuan (2011:120) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Robbins dan Judge (2011:39) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Selanjutnya Thoha (2003:124) organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi.

Dari penjelasan ahli di atas, maka disimpulkan organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dikegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:207) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio output bruto rill dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang

dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya. Produktivitas faktor ialah rasio antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Sedarmayanti, 2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Selanjutnya Sunyoto (2012:203) mengartikan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Hasibuan (2006:126) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama 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 (Kusnendi, 2003:84).

Menurut Riyanto (2009:22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan

antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

b. Pentingnya Meningkatkan Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013:208) produktivitas dapat berpengaruh terhadap berbagai bidang, misalnya:

- 1) Meningkatkan laba perusahaan
- 2) Meningkatkan pendapatan karyawan
- 3) Meningkatkan pendapatan Negara (pajak)
- 4) Harga pokok menjadi lebih rendah
- 5) Harga jual dapat diturunkan
- 6) Hasil produksi menjadi lebih tersebar
- 7) Lebih banyak konsumen yang dapat menikmati
- 8) Perusahaan penghasil menjadi lebih kompetitif
- 9) Menimbulkan lebih banyak waktu senggang
- 10) Meningkatkan kemakmuran dan ketahanan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik

dari hari kemarin dan esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Menurut Simanjuntak (2003:64) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

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 atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik,

maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Selanjutnya, menurut Siagian (2013:211) juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

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

d. Ciri-Ciri Karyawan Yang Produktif

Menurut Ranft (dalam Timpe, 2002:110) adapun ciri – ciri umum dari pekerja yang produktif, yaitu:

- 1) Bermotivasi tinggi, motivasi disebut sebagai faktor krisis dan pekerja yang termotivasi dapat atau berada di jalan keproduktivitasan tinggi. Pengamatan yang khas adalah:
 - a) Dapat memotivasi diri sendiri.
 - b) Tekun, bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai.
 - c) Mempunyai kemampuan keras untuk bekerja.
 - d) Selalu tepat waktu.
 - e) Bekerja efektif walau tanpa pengawasan.
 - f) Berorientasi pada sasaran atau tujuan.

- 2) Lebih memenuhi kualifikasi pekerjaan, disini dianggap bahwa produktivitas tidak mungkin dicapai tanpa kualifikasi yang benar.

Pengamatan yang khas adalah:

- a) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
 - b) Kreatif dan inovatif artinya memahami pekerjaan.
 - c) Kompeten secara professional.
 - d) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
 - e) Selalu meningkatkan diri.
- 3) Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif.
- a) Mempunyai kebiasaan kerja yang baik.
 - b) Selalu terlibat dalam pekerjaannya.
 - c) Cermat, dapat dipercaya dan konsisten.
 - d) Menghormati manajemen dan tujuannya.
 - e) Luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan tujuannya.
- 4) Dewasa, kedewasaan adalah atribut pribadi yang dinilai penting untuk memperlihatkan produktivitas yang konsisten.
- a) Berintegritas tinggi dan mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat.
 - b) Dapat bekerja efektif, disiplin, percaya diri dan mandiri.

e. Indikator Pengukuran Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013:211) untuk mengukur produktivitas kerja dapat menggunakan indikator 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.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

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

6) Efisiensi

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

B. Kerangka Pikir

Berdasarkan studi literatur dan penelitian terdahulu maka disusun kerangka pikir pada gambar dibawah ini.

Gambar II.1. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar



Sumber : Modifikasi Rancangan Penulis 2019

C. Konsep Operasional

Untuk keseragaman pengertian dalam penelitian ini agar tidak menimbulkan salah pemahaman dan pengertian, maka akan dijelaskan dan dirumuskan beberapa konsep sebagai berikut :

1. Administrasi adalah perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Administrasi bisnis adalah seluruh kegiatan yang dilakukan melalui kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan
3. Manajemen adalah kumpulan proses dengan mempunyai tujuan yang harus dicapai suatu organisasi dengan cara bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi itu sendiri. Lebih spesifik lagi pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha anggota organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya
4. Organisasi adalah wadah untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dikegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya.
5. Produktivitas kerja adalah ialah rasio antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.
6. Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki karyawan serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

7. Meningkatkan hasil yang dicapai adalah 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.
8. Semangat kerja adalah etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
9. Pengembangan diri adalah harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
10. Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri
11. Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/ biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

D. Operasionalisasi Variabel

Secara terperinci operasionalisasi variabel masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel II.1 Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Produktivitas kerja adalah ialah rasio antara produk rill yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya (Sutrisno, 2013:211)	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan tugas • Keterampilan • Profesionalisme • Daya/ kesanggupan 	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Meningkatkan hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Usaha • Hasil bagi karyawan • Hasil bagi perusahaan 	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Etos kerja • Pencapaian 	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tantangan • Harapan 	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kesesuaian standar 	Baik Cukup baik Kurang Baik
		Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> • Menghemat biaya • Mempercepat waktu 	Baik Cukup baik Kurang Baik

Sumber : Modifikasi Penulis 2018

E. Teknik Pengukuran

Data yang didapatkan dilapangan akan dianalisis secara kuantitatif.

Analisa data kuantitatif yaitu dengan menggunakan tabel frekuensi untuk melihat tingkat presentase produktivitas kerja karyawan yang akan di paparkan dalam bilangan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Selanjutnya adalah untuk menentukan kriteria yang didapatkan dari keseluruhan indikator adalah dengan menggunakan perhitungan:

Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 1-33%.

Sedangkan ukuran indikator masing-masing indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki karyawan serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kemampuan memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kemampuan memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator kemampuan memiliki skor 1-33%.

- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai adalah 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.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor 1-33%.

- 3) Semangat kerja adalah etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator semangat kerja setiap produk memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator semangat kerja setiap produk memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator semangat kerja setiap produk memiliki skor 1-33%.

- 4) Pengembangan diri adalah harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan diri memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan diri memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator pengembangan diri memiliki skor 1-33%.

- 5) Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator mutu memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator mutu memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator mutu memiliki skor 1-33%.

- 6) Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/ biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator efisiensi memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator efisiensi memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator efisiensi memiliki skor 1-33%.

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah diangkat oleh peneliti lain dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel II.2. Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama	Judul penelitian	Variabel	Metode penelitian	Lokasi penelitian	Hasil penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	2011	Erni Umami Hasanah dan Puri Widowati	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso	- usia - tingkat pendidikan - pengalaman kerja - jenis kelamin	Regresi linier berganda	Yogyakarta	(1) Usia berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, (2) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, (3) Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, (4) Jenis kelamin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas
2	2016	La Idin	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha	- hasil produksi - tingkat pendidikan - keterampilan - kesehatan - jenis kelamin - umur	Deskriptif kuantitatif	Sulawesi Tenggara	Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna bukan didorong oleh pendidikan, kesehatan, jenis kelamin dan usia; namun lebih didorong oleh variabel pelatihan. Proporsi tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan pada Kecamatan Kusambi sebanyak 62,5 persen, sementara pada Kecamatan Napano Kusambi 50 persen. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Kusambi jauh lebih tinggi dibanding produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Napano Kusambi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
3	2017	Priscilia	Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya	- input - output - control	Deskriptif kualitatif	Surabaya	Produktivitas pada PT. Berkat Anugerah Raya sudah baik. Dapat dilihat dari <i>input</i> , <i>transformation</i> , <i>output</i> , serta <i>control</i> . Baik yang dimaksud adalah <i>input material</i> yang dipakai, tenaga kerja, modal yang digunakan, serta informasi yang tersedia diperusahaan. Sedangkan <i>transformation</i> atau prosesnya berjalan sesuai dengan alur produksi perusahaan. <i>Output</i> yang dihasilkan adalah barang atau mobil karoseri dengan kualitas yang baik serta sudah memenuhi standar perusahaan.
4	2012	Erdina	Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu	- produktivitas kerja - pengalaman kerja - keahlian kerja	Regresi linier berganda	Riau	Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan 1) terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat. 2) terdapat pengaruh keahlian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat. 3) terdapat pengaruh secara simultan pengalaman kerja dan keahlian kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arvena Sepakat

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
5	2010	Riko Gesmani	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Propinsi Papua	- pendidikan dan pelatihan - mutasi - loyalitas kerja - produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Papua	1) terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. 2) terdapat pengaruh mutasi terhadap produktivitas kerja. 3) terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja. 4) terdapat pengaruh simultan pendidikan dan pelatihan, mutasi, dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Propinsi Papua

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian deskriptif kuantitatif bersifat analisis asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berdasarkan numerikal (angka).

Dalam penelitian ini pemahaman yang digunakan adalah untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar yang terletak di Jl. Sungai Jernih Kampar, Langgini, Bangkinang, Kabupaten Kampar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan bagian kebun yang berjumlah 319 orang dengan divisi sebagai berikut:

Tabel III.1. Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	Divisi I	71 orang
2	Divisi II	89 orang
3	Divisi III	84 orang
4	Divisi IV	75 orang
Total		319 orang

Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar 2019

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representatif (mewakili). Untuk lebih jelasnya, penetapan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.2. Sampel Penelitian

Divisi	Jumlah				Jumlah
	Divisi I	Divisi II	Divisi III	Divisi IV	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
- Asisten kebun	1	1	1	1	4
- Mandor I	1	1	1	1	4
- Mandor panen	2	2	2	2	8
- Mandor berondol	2	2	2	2	8
- Mandor perawatan	1	1	1	1	4
- Tukang panen	5	5	5	5	20
- Tukang muat	1	1	1	1	4
- Tukang semprot	1	1	1	1	4
- Tukang pupuk	2	2	2	2	8
- Tukang tunas	1	1	1	1	4
- Tukang brondol	2	2	2	2	8
- PK buah	1	1	1	1	4
Total	20	20	20	20	80

Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Karakteristik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkaitan dengan produktivitas, yaitu 80 orang karyawan kebun di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis peroleh dalam penelitian lapangan ini adalah data primer dan data sekunder, diantaranya:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan berupa hasil penjabaran kuesioner baku yang belum diolah yang disebarakan kepada karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui laporan-laporan/ catatan-catatan yang berkaitan erat dengan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar misalnya laporan dan data informasi perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain :

1. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik

beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan kuesioner, penulis berupaya mengukur bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Observasi, adalah suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati segala permasalahan pengamatan terhadap segala sarana dan prasarana kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
3. Dokumentasi, adalah berbentuk tulisan, gambar atau dokumen laporan, dari perusahaan yang bersifat mendukung hasil penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini merupakan laporan maupun foto-foto PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
4. Wawancara, adalah proses tanya jawab yang didasarkan oleh pertanyaan singkat yang diajukan kepada responden terpilih dalam mendukung data serta lebih representatif dalam menjelaskan hasil penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Adapun data secara kuantitatif didapatkan dari hasil kuesioner oleh karyawan terkait produktivitas kerjanya, dianalisis dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P = Presentase
 F = Frekuensi
 N = Jumlah Responden

Selanjutnya adalah untuk menentukan kriteria yang didapatkan dari keseluruhan indikator adalah dengan menggunakan perhitungan:

Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 67-100%.

Cukup Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 34-66%.

Kurang Baik : Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki skor 1-33%.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian tentang Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan rancangan penggunaan waktu perkegiatan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel III.3. Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Tahun																				
		September 2019				Oktober 2019				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan UP																					
2	Seminar UP																					
3	Revisi UP																					
4	Revisi instrumen																					
5	Rekomendasi Survey																					
6	Survey Lapangan																					
7	Analisis Data																					
8	Penyusunan Laporan hasil penelitian (skripsi)																					
9	Konsultasi Revisi Skripsi																					
10	Ujian Konferehensif Skripsi																					
11	Revisi Skripsi																					
12	Penggandaan Skripsi																					

Sumber: Modifikasi Penulis, 2019

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

PT. Johan Sentosa (JS) merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara. PT. Johan Sentosa merupakan sebuah perusahaan perkebunan swasta yang bergerak di bidang produksi kelapa sawit TBS (Tandan Buah Segar) dan kemudian diolah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*). PT Johan Sentosa dibawah naungan Darmex Agro Group.

Perusahaan yang tergabung dalam DUTA PALMA NUSANTARA antara lain adalah:

1. PT. Cerenti Subur di Kuansing.
2. PT. Duta Palma Nusantara di Kuansing.
3. PT. Wanajinga Timur di Kuansing.
4. PT. Johan Sentosa di Bangkinang.
5. PT. Eluan Mahkota di Rokan Hulu.
6. PT. Kencana Amal Tani di Indragiri Hulu.

PT. Johan Sentosa terdiri dari dua unit yaitu unit pengolahan kelapa sawit (PKS) dan unit perkebunan sawit. Pada saat sekarang ini pengolahan kelapa sawit (PKS) yang dilakukan hanya mengolah bahan baku yang dihasilkan oleh kebun sendiri dan dari kebun masyarakat luar. Unit pengolahan kelapa sawit 12 berlokasi di Kebun Bangkinang Desa Sungai Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar

Provinsi Riau. Lokasi PKS PT. Johan Sentosa berada di kawasan Kebun PT. Johan Sentosa tepatnya di areal Divisi II yang berbatasan dengan :

1. Sebelah Timur PKS berbatasan dengan perumahan PKS
2. Sebelah Barat PKS berbatasan dengan areal Divisi I.
3. Sebelah Utara PKS berbatasan dengan Areal Divisi III.
4. Sebelah Selatan PKS berbatasan dengan Perumahan Sipil.

PT. Johan Sentosa berdiri pada tahun 1995 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9683/09-01/PB/VI/95, tanggal 21 juni 1995 yang terletak di Dusun Sei Jernih pada awalnya termasuk Kelurahan Pasir Sialang, Kec Bangkinang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau dan berkantor pusat di Pekanbaru dengan lahan perkebunan seluas 4.584 Ha dengan sumber air baku untuk produksi berasal dari sumber, yaitu sumber dari sungai. PT Johan Sentosa terbagi di visi yaitu di visi I, di visi II, di visi III, dan di visi IV.

Gambar IV.1. Logo PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.



**PT JOHAN SENTOSA
BANGKINANG RIAU**

Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, 2020

PT Johan Sentosa dalam operasional sistem kerjanya menggunakan bantuan mekanisasi yaitu kegiatan menggunakan alat bantu mekanik menggantikan pekerjaan yang biasa dilakukan tenaga manusia. Jenis alat yang digunakan yaitu

berupa kontraktor kecil seperti bopalu dan MT. Mekanisasi ini diharapkan dapat membantu optimalkan produktivitas. Bentuk kegiatan dari mekanisasi misalnya alat angkutan, dan alat pemidahan buah sawit (TBS) ke mobil truk. Mekanisasi ini sangat bermanfaat dalam mengurangi kecelakaan kerja, dibandingkan memakai tenaga manusia, selain itu juga bisa mengatasi lamanya waktu kerja untuk lebih efisien dan cepat. PT Johan Sentosa memiliki karyawan yang total jumlah 493 orang. Dan PT Johan Sentosa memiliki (PKS) yaitu Pabrik Kelapa Sawit Pabrik ini beroperasi dengan kapasitas 60 ton/jam. Produksi utama PKS PT. Johan Sentosa ini adalah CPO (*Crude Palm Oil*) dan kernel inti sawit (*Palm Kernel*).

B. Visi dan Misi PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

1. Visi

“*To Become The Leading Nation Sustainable Palm Oil Company*” Menjadi Perusahaan Penghasil Minyak Kelapa Sawit Nasional Terkemuka.

2. Misi

Produksi minyak sawit yang sah secara hukum, layak ekonomi, pantas lingkungan, peduli kesehatan, dan keselamatan kerja, bermanfaat bagi sosial, dan serba senantiasa menghasilkan yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama. Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, kebijakan perusahaan adalah :

- a. Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek-aspek dan dampak lingkungan berikut pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- b. Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, melalui penilaian bahaya dan resiko serta pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
- c. Menjaga karyawan sebagai human capital dengan melakukan pelatihan, perlakuan yang sama untuk mendapat peluang dan kesempatan kerja, tetapi tetap mematuhi usia minimum dan maksimum pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan sosial tenaga kerja dan pembentukan koperasi.
- d. Memastikan para pemasok menjalankan kaidah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan dalam proses operasional mereka.

C. Struktur Organisasi PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

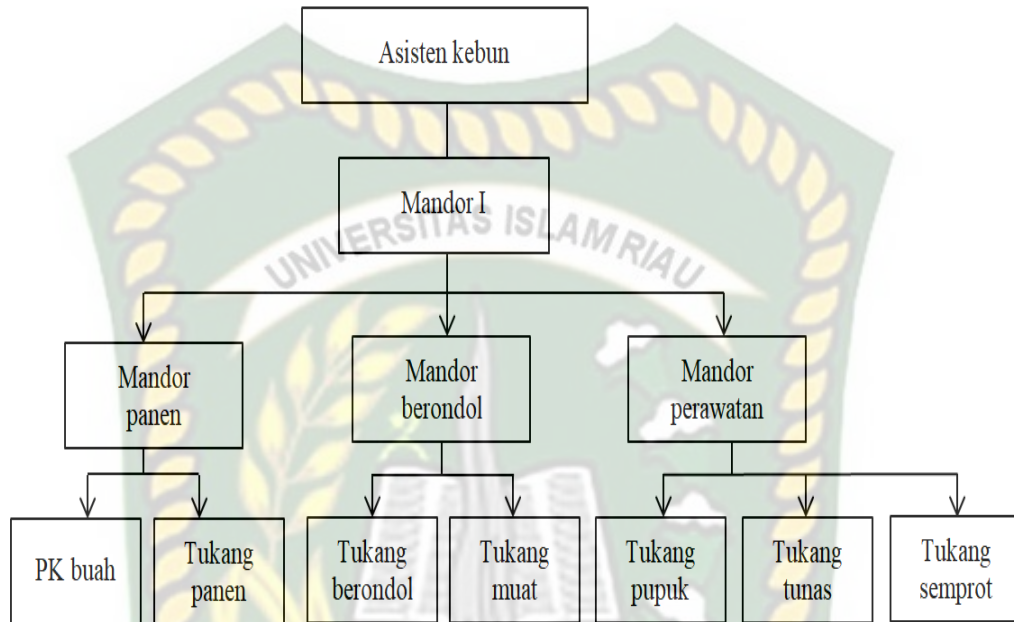
Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka untuk mencapai tujuan pelaksanaan secara efisien dan efektif, yang menunjukkan tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Hubungan antara fungsi wewenang dan tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang dibebankan. Struktur organisasi diperlukan dalam aktivitas perusahaan untuk memperjelas sejauh mana tugas dan tanggung jawab, wewenang dan kewajiban dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Dalam usaha mencapai tujuan yang baik bagi manajemen perusahaan, PT. Johan Sentosa membuat struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jenis kegiatan usaha perusahaan. Divisi adalah bagian unit kerja terkecil yang dipimpin oleh asisten lapangan yang bertanggung jawab kepada seorang manager lapangan yang bertugas mengawasi pekerja dan menyediakan laporan.

Status pegawai di PT. Johan Sentosa terdiri atas staf, karyawan bulanan, serikat karyawan utama (SKU), dan buruh harian lepas (BHL). Hari kerja karyawan dalam seminggu adalah 6 hari dengan lama jam kerja 7 jam/hari kecuali hari Jumat yaitu 5 jam/hari untuk karyawan lapangan. Buruh harian lepas bekerja sesuai dengan ada tidaknya pekerjaan atau bergantung pada rotasi kerja suatu kegiatan, bila pekerjaan telah selesai BHL diliburkan dan akan mulai bekerja kembali pada rotasi baru. PT Johan Sentosa dalam menunjang kesejahteraan karyawannya menyediakan perumahan yang dilengkapi sarana air bersih dan listrik, catu beras, tempat peribadah, lapangan olahraga, dan sarana pendidikan. Sarana pendidikan yang berada dalam lingkungan perusahaan adalah sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP). Perusahaan juga menyediakan kendaraan antar jemput bagi anak-anak karyawan yang berada pada jenjang sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP).

PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar menggunakan struktur organisasi line atau garis yang dapat dilihat dari bagan struktur organisasi bagian kebun sebagai berikut:

Gambar IV.2. Struktur Organisasi Bagian Kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.



Sumber: PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, 2020

D. Uraian Tugas Unit Kebun

1. Asisten kebun

- a. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS.
- b. Memberi masukan kepada Manager Kebun dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan.
- c. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

2. **Mandor I**

- a. Membantu pelaksanaan tugas Asisten Kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, dan angkutan TBS ke PKS.
- b. Mengawasi langsung para mandor panen, mandor berondol dan mandor perawatan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.
- c. Mendata jumlah tenaga kerja setiap hari operasional kerja untuk menentukan target minimal seluruh mandor.
- d. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja serta kelengkapan peralatan.
- e. Memastikan ketersediaan transportasi untuk muat karyawan pulang baik dari blok kerja maupun dari kantor divisi serta jalur TBS ke PKS.
- f. Bertanggung jawab langsung terhadap Asisten Kebun sebagai Mandor I

3. **Mandor panen**

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.
- b. Memastikan tidak ada buah mentah yang terlanjur dipanen ditinggal dalam blok atau diperam.
- c. Memastikan semua (TBS) matang tidak ada yang tertinggal di pohon (tidak terpanen).
- d. Memastikan semua (TBS) yang dipotong diangkut ke TPH, tidak ada yang tertinggal di piringan atau di jalan pikul.

- e. Memeriksa buku Kerani Panen untuk melihat pemanen yang *output*-nya rendah, terutama yang tidak siap borong.
- f. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor I dan Asisten kebun sebagai Mandor Panen.

4. Mandor berondol

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan pengutipan berondol yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas berondol, jumlah berondol, premi berondol maupun manajemen pengendalian Gulma.
- b. Memastikan tidak ada berondol yang ditinggal dalam blok piringan pohon kelapa sawit.
- c. Memastikan semua buah yang dipotong diangkut ke TPH, tidak ada yang tertinggal di piringan atau di jalan pikul.
- d. Menentukan rencana penyemprotan gulma.
- e. Memeriksa buku Kerani berondol dan penyemprotan untuk melihat tukang berondol dan tukang semprot yang *output*-nya rendah.
- f. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor I dan Asisten Kebun sebagai Mandor berondol.

5. Mandor perawatan

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan laporan data pemupukan, rencana dan realisasi pemupukan maupun penunasan.
- b. Menentukan jenis pupuk dan kadar yang paling tepat dalam upaya peningkatan kualitas pohon kelapa sawit.

- c. Menganalisa setiap blok yang dipimpinnya secara berkala dan mengamati perkembangan pohon maupun TBS pasca pemupukan dan penunasan.
- d. Memeriksa buku Kerani perawatan untuk melihat tukang perawatan yang output-nya rendah.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor I dan Asisten Kebun sebagai Mandor perawatan.

6. PK buah

- a. Menganalisa dan meninjau kondisi jalur pikul dan juga jalur transportasi tukang muat bebas hambatan.
- b. Membantu mengurangi risiko kendaraan muatan TBS tergelincir disetiap titik jalur yang beresiko tinggi.
- c. Berkoordinasi dengan tukang panen dan juga tukang muat dalam mengatasi hambatan yang akan dihadapi.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Panen sebagai PK buah.

7. Tukang panen

- a. Memotong semua buah matang di pohon (tanpa kecuali) dengan basis/target per hari yang sudah ditentukan. Buah yang dipanen harus memiliki kualitas yang baik sesuai dengan kriteria kematangan buah yang telah ditetapkan.
- b. Mengeluarkan semua buah yang sudah dipanen dari dalam ancak dibawa ke TPH yang telah disediakan.

- c. TBS disusun secara teratur di TPH dan diberi nomor si pemanen. Susunan TBS dibuat terpisah untuk panen yang berlainan hari meskipun pada TPH yang sama.
- d. Setiap tangkai TBS dipotong rapat (maksimum 3 cm) tetapi jangan sampai terkena tandan.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Panen sebagai Tukang Panen.

8. Tukang berondol

- a. Mengumpulkan semua berondol hasil panen TBS.
- b. Pengumpulan berondolan yang berada di titik-titik seperti di piringan, di jalan pikul, di TPH, dan di jalan blok yang sedang di panen.
- c. Brondolan dikumpulkan dalam tumpukan tersendiri di TPH tetapi dekat dengan susunan TBS. Bilamana perlu berondolan dimasukkan dalam karung supaya tidak berceceran.
- d. Brondolan harus bebas dari sampah.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Berondol sebagai Tukang Berondol.

9. Tukang muat

- a. Bertanggungjawab dalam pendistribusian TBS dari TPH ke pabrik pengolahan.
- b. Melakukan penghitungan dan pencatatan jumlah buah serta pencocokan dengan perolehan tukang panen.

- c. Memastikan semua buah yang sudah dipanen tidak ada yang tertinggal di TPH.
- d. Memastikan semua berondolan yang sudah dikutip tidak ada yang tertinggal di TPH.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Berondol sebagai Tukang Muat.

10. Tukang pupuk

- a. Memupuk pohon kelapa sawit sesuai jenis pupuk, tepat dengan dosis standar SOP, tepat waktu dan tepat sasaran sesuai instruksi Mandor Perawatan.
- b. Meninjau dan melaporkan setiap jalur pasar pikul yang belum selesai dipupuk.
- c. Melakukan rotasi pupuk dan melakukan pelaksanaan pemupukan sesuai target yang ditetapkan mandor perawatan.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Perawatan sebagai Tukang Pupuk.

11. Tukang tunas

- a. Memotong pelepah kelapa sawit yang sudah kering, dan tepat sasaran sesuai instruksi Mandor Perawatan.
- b. Meninjau setiap pelepah yang berlebihan pada setiap batang pelepah pohon kelapa sawit agar tidak mengganggu proses panen.
- c. Melakukan rotasi tunas dan melakukan pelaksanaan penunasan di daerah blok sesuai target yang ditetapkan mandor perawatan.

- d. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor Perawatan sebagai Tukang Tunas.

12. Tukang semprot

- a. Menyemprot semua Gulma sesuai dengan arahan dari mandor perawat.
- b. Menyemprot menggunakan pakain khusus sesuai dengan SOP.
- c. Meninjau dan melaporkan gulma yang berada di piringan, di jalan pikul, di parit, di TPH, dan di jalan.
- d. Melakukan rotasi semprot dan melakukan pelaksanaan semprot sesuai target yang ditetapkan mandor perawat.
- e. Melaporkan hasil semprot sesuai kapasitas larutan dan realisasi penyelesaian setiap bloknya.
- f. Bertanggung jawab langsung kepada Mandor perawatan sebagai Tukang Semprot.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Sebelum penulis membahas penelitian ini lebih lanjut untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, maka perlu kiranya diketahui identitas 80 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mulai dari jenis kelamin, usia, hingga tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin Responden

Analisis demografik pertama dilakukan terhadap data jenis kelamin responden. Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wanita. Perbedaan tersebut berkaitan dengan kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dan selektivitas dalam mengisi angket. Adapun hasil analisisnya terhadap data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel V.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pria	73	91%
2	Wanita	7	9%
Jumlah		80	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden sebagian besar adalah pria, dengan jumlah 73 orang (91%) sedangkan sisanya wanita dengan jumlah 7 orang (9%).

2. Usia Responden

Analisis demografik kedua dilakukan terhadap data usia responden. Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena adanya perbedaan kebutuhan dan pandangan responden dalam pengisian angket. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam tabel 5.2 berikut ini.

Tabel V.2 Distribusi Usia Responden

No.	Usia (tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	25 – 30	13	16%
2	31 – 35	21	26%
3	36 – 40	25	31%
4	41 – 45	9	11%
5	≥ 46	12	15%
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 36 – 40 tahun dengan jumlah 25 orang (31%). Sedangkan sisanya berusia 25 – 30 tahun dengan jumlah 13 orang (16%), berusia 31 – 35 tahun dengan jumlah 21 orang (26%), berusia 41 – 45 tahun dengan jumlah 9 orang (11%) dan berusia ≥ 46 tahun dengan jumlah 12 orang (15%).

3. Pendidikan Responden

Analisis demografik ketiga dilakukan terhadap data pendidikan responden. Analisis mengenai pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pendidikan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang

dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pendidikan tersebut. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam tabel 5.3 berikut ini.

Tabel V.3 Distribusi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sarjana	4	5%
2	SMA/ SMK sederajat	36	45%
3	SMP sederajat	25	31%
4	SD	15	19%
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA/SMK sederajat dengan jumlah 36 orang (45%). Sedangkan sisanya adalah Sarjana dengan jumlah 4 orang (5%), SMP sederajat dengan jumlah 25 orang (31%), dan SD dengan jumlah 15 orang (19%).

B. Hasil dan Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijabarkan hasil penelitian tentang analisis produktivitas kerja karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan hasil penyebaran angket berjumlah 15 item yang disebarakan kepada 80 orang karyawan bagian kebun. Adapun penjabaran disesuaikan dengan indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2013:211) terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Indikator Kemampuan

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator kemampuan terdiri dari 4 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.4. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Kemampuan

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan saya dalam melaksanakan semua tugas yang diperintahkan atasan	72 (90%)	4 (5%)	4 (5%)	80 (100%)
Keterampilan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	77 (96%)	2 (3%)	1 (1%)	80 (100%)
Seluruh karyawan bekerja secara profesional sesuai SOP kerja	71 (88%)	6 (8%)	3 (4%)	80 (100%)
Kesanggupan saya menyelesaikan seluruh tugas yang terdapat di divisi ini	72 (90%)	5 (6%)	3 (4%)	80 (100%)
Rata-rata	73	4	3	80
Persentase	(91%)	(5%)	(4%)	(100%)
Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kemampuan rata-rata responden 73 orang (91%) menganggap baik, juga terdapat 4 orang (5%) yang menganggap cukup baik dan 3 orang (4%) menganggap kurang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan pada indikator kemampuan dengan jumlah 73 orang (91%) tergolong baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar telah

melaksanakan semua tugas yang diperintahkan atasan, terampil, bekerja secara profesional sesuai SOP kerja dan sanggup menyelesaikan seluruh tugas yang terdapat di divisi yang mereka kerjakan.

2. Indikator Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator meningkatkan hasil yang dicapai terdiri dari 3 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.5. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Usaha saya dalam memaksimalkan produktivitas TBS yang ada di divisi ini	37 (46%)	42 (53%)	1 (1%)	80 (100%)
Setiap jumlah TBS yang diproduksi berpengaruh terhadap gaji saya setiap bulan	55 (69%)	25 (31%)	0 (0%)	80 (100%)
Jumlah TBS yang diproduksi mampu meningkatkan prestasi PT Johan Sentosa	23 (29%)	53 (66%)	4 (5%)	80 (100%)
Rata-rata	38	40	2	80
Persentase	(48%)	(50%)	(2%)	(100%)
Cukup Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan meningkatkan hasil yang dicapai rata-rata responden 38 orang (48%) menganggap baik, 40 orang (50%) yang menganggap cukup baik dan 2 orang (2%) menganggap kurang baik. Dengan demikian,

maka dapat disimpulkan pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan jumlah 40 orang (50%) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar belum optimal dalam memaksimalkan produktivitas TBS, meskipun jumlah TBS yang dipanen berpengaruh terhadap gaji yang didapat dan pencapaian target dari setiap divisi serta Jumlah TBS yang diproduksi dinilai belum cukup mampu meningkatkan prestasi PT Johan Sentosa.

3. Indikator Semangat Kerja

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator semangat kerja terdiri dari 2 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.6. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Semangat Kerja

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Semangat yang saya rasakan untuk bekerja semenjak diadakannya sistem absensi <i>checklock</i>	33 (41%)	41 (51%)	6 (8%)	80 (100%)
Semangat yang saya rasakan ketika jumlah TBS di divisi saya melebihi jumlah TBS dari divisi lain	74 (72%)	6 (8%)	0 (0%)	80 (100%)
Rata-rata	53	24	3	80
Persentase	(67%)	(29%)	(4%)	(100%)
Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan semangat kerja rata-rata responden 53 orang (67%) menganggap baik, juga terdapat 24 orang (29%) yang menganggap cukup baik dan 3 orang (4%) menganggap kurang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan pada indikator semangat kerja dengan jumlah 53 orang (67%) tergolong baik. Akan tetapi pada pernyataan semangat kerja semenjak adanya absensi *checklock* mayoritas menjawab cukup baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar mengalami penurunan semangat kerja akibat adanya sistem absensi *checklock*, namun mampu meningkat jika hasil panen di divisinya melebihi divisi lain.

4. Indikator Pengembangan Diri

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator pengembangan diri dari 2 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.7. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Pengembangan Diri

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tantangan yang saya rasakan selama bekerja di PT Johan Sentosa	60 (75%)	11 (14%)	9 (11%)	80 (100%)
Keterbukaan PT Johan Sentosa dalam memperhatikan harapan dan aspirasi seluruh karyawannya	56 (70%)	15 (19%)	9 (11%)	80 (100%)
Rata-rata	58	13	9	80
Persentase	(73%)	(16%)	(11%)	(100%)
Baik				

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengembangan diri rata-rata responden 58 orang (73%) menganggap baik, juga terdapat 13 orang (16%) yang menganggap cukup baik dan 9 orang (11%) menganggap kurang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan pada indikator pengembangan diri dengan jumlah 58 orang (73%) tergolong baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar merasa memiliki tantangan dapat bekerja di perusahaan ini serta PT Johan Sentosa bersikap terbuka dalam memperhatikan harapan dan aspirasi seluruh karyawannya.

5. Indikator Mutu

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator mutu terdiri dari 2 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.8. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Mutu

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Usaha karyawan lain memaksimalkan penyelesaian kerja tanpa ada kesalahan	22 (28%)	53 (66%)	5 (6%)	80 (100%)
Kesesuaian target TBS yang dihasilkan di divisi ini jika dibandingkan dengan SOP produksi	28 (35%)	47 (59%)	5 (6%)	80 (100%)
Rata-rata	25	50	5	80
Persentase	(31%)	(63%)	(6%)	(100%)
Cukup Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mutu rata-rata responden 25 orang (31%) menganggap baik, juga terdapat 50 orang (63%) yang menganggap cukup baik dan 5 orang (6%) menganggap kurang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan pada indikator mutu dengan jumlah 50 orang (63%) tergolong cukup baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar menganggap karyawan lain belum mampu memaksimalkan penyelesaian kerja tanpa ada kesalahan dan juga kesesuaian target TBS yang dihasilkan di divisi ini dianggap belum memenuhi standar SOP produksi yang berkaitan dengan penyelesaian target.

6. Indikator Efisiensi

Deskripsi produktivitas kerja karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan indikator efisiensi terdiri dari 2 pernyataan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel V.9. Frekuensi Tanggapan Produktivitas Kerja Karyawan Kebun Berdasarkan Indikator Efisiensi

Pernyataan	Pilihan jawaban			Jumlah
	Baik	Cukup baik	Kurang baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Usaha setiap karyawan untuk semaksimal mungkin menghemat biaya operasional kerja	60 (75%)	13 (16%)	7 (9%)	80 (100%)
Setiap karyawan di divisi ini mengandalkan kerjasama agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat	69 (86%)	5 (6%)	6 (8%)	80 (100%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Rata-rata	65	9	7	80
Persentase	(81%)	(11%)	(8%)	(100%)
Baik				

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan efisiensi rata-rata responden 65 orang (81%) menganggap baik, juga terdapat 9 orang (11%) yang menganggap cukup baik dan 7 orang (8%) menganggap kurang baik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan pada indikator efisiensi dengan jumlah 65 orang (81%) tergolong baik. Sehingga dapat diasumsikan, karyawan kebun PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar semaksimal mungkin telah menghemat biaya operasional kerja dan mengandalkan kerjasama agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat.

C. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

Deskripsi hasil penilaian dari seluruh indikator diketahui dari hasil persentase yang didapat dibandingkan dengan kriteria yang telah disebutkan sebelumnya yaitu tergolong Baik (antara 67 – 100%), Cukup baik (antara 34 – 66%), dan Kurang Baik (antara 0 – 33%) dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel V.10. Rekapitulasi Tanggapan Responden Atas Produktivitas Kerja Karyawan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

No	Indikator	Kategori jawaban			Kategori
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Kemampuan	73 (91%)	4 (5%)	3 (4%)	Baik
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	38 (48%)	40 (50%)	2 (2%)	Cukup baik
3	Semangat kerja	53 (67%)	24 (29%)	3 (4%)	Baik
4	Pengembangan diri	58 (73%)	13 (16%)	9 (11%)	Baik
5	Mutu	25 (31%)	50 (63%)	5 (6%)	Cukup baik
6	Efisiensi	65 (81%)	9 (11%)	7 (8%)	Baik

Sumber : Data Olahan Peneliti, Tahun 2020

Menarik kesimpulan dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan diketahui indikator yang masih rendah atau tergolong cukup baik adalah meningkatkan hasil yang dicapai dan juga indikator mutu. 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. Sedangkan mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas

kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan produktivitas kerja dirinya sendiri.

Produktivitas kerja asisten kebun, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS. Meningkatkan hasil yang dicapai berarti berupaya semaksimal mungkin dalam menangani divisi yang dipimpinnya, yaitu asisten kebun divisi I seluas 1.030 Ha, asisten kebun divisi II seluas 1.031 Ha, asisten kebun divisi III seluas 1.181 Ha, dan asisten kebun divisi IV seluas 1.072 Ha. Senantiasa semangat dan meningkatkan pengembangan diri, meningkatkan mutu TBS dan menjaga perhitungan pupuk yang efisien.

Produktivitas kerja mandor I yaitu kemampuan mengawasi langsung tugas mandor di kebun, dan berupaya meningkatkan hasil karyawan di divisi I seluas 1.030 Ha, meningkatkan hasil divisi II seluas 1.031 Ha, meningkatkan hasil karyawan di divisi III seluas 1.181 Ha, dan meningkatkan hasil karyawan di divisi IV seluas 1.072 Ha. Senantiasa semangat dan meningkatkan pengembangan diri, meningkatkan mutu TBS dan lebih berkoordinasi dengan mandor pupuk dalam menjaga perhitungan pupuk yang efisien.

Produktivitas tukang panen memiliki target untuk setiap orangnya adalah 3,8 ton perhari. Target dasar menjadi 2 ton perhari jika pada hari Jum'at hanya mendapatkan 1,42 ton. Adapun untuk setiap tukang panen bertanggungjawab untuk area tukang panen masing-masing 7 hektar. Tukang panen memotong semua buah matang di pohon (tanpa kecuali) dengan basis/target per hari yang

sudah ditentukan. Buah yang dipanen harus memiliki kualitas yang baik sesuai dengan kriteria kematangan buah yang telah ditetapkan. Selanjutnya mengeluarkan semua buah yang sudah dipanen dari dalam ancak dibawa ke TPH yang telah disediakan. TBS disusun secara teratur di TPH dan diberi nomor si pemanen. Susunan TBS dibuat terpisah untuk panen yang berlainan hari meskipun pada TPH yang sama.

Produktivitas tukang berondol memiliki target untuk setiap orangnya adalah 300 kg. Artinya saat panen dilakukan, setiap tukang berondol harus mampu mengutip berondolan sawit sebanyak 300 kg. Pengumpulan berondolan yang berada di titik-titik seperti di piringan, di jalan pikul, di TPH, dan di jalan blok yang sedang di panen. Brondolan dikumpulkan dalam tumpukan tersendiri di TPH tetapi dekat dengan susunan TBS. Bilamana perlu berondolan dimasukkan dalam karung supaya tidak berceceran dan harus terbebas dari sampah.

Produktivitas tukang muat memiliki target untuk setiap orangnya adalah 5 ton. Setiap hari Jum'at target hanya 3 ton karena waktu kerja hanya setengah hari. Artinya, dalam setiap kali panen setiap tukang muat harus mampu mencapai target 5 ton. Tukang muat melakukan penghitungan dan pencatatan jumlah buah serta pencocokan dengan perolehan tukang panen. Selanjutnya memastikan semua buah yang sudah dipanen dan juga berondolan tidak ada yang tertinggal di TPH.

Produktivitas tukang pupuk memiliki target untuk setiap orangnya adalah 500 kg. Artinya saat masa pemupukan dimulai, setiap tukang pupuk harus mampu memupuk sawit dengan jenis pupuk yang disesuaikan dan ditentukan oleh mandor perawatan. Memupuk pohon kelapa sawit sesuai jenis pupuk, tepat dengan dosis

standar SOP, tepat waktu dan tepat sasaran sesuai instruksi mandor perawatan. Selanjutnya meninjau dan melaporkan setiap jalur pasar pikul yang belum selesai dipupuk.

Produktivitas tukang tunas memiliki target untuk penunasan 40 pokok kelapa sawit dalam setiap harinya saat masa penunasan. Tukang tunas harus memotong pelepah kelapa sawit yang sudah kering, dan tepat sasaran sesuai instruksi mandor perawatan. Meninjau setiap pelepah yang berlebihan pada setiap batang pelepah pohon kelapa sawit agar tidak mengganggu proses panen. Selanjutnya Melakukan rotasi tunas dan melakukan pelaksanaan penunasan di daerah blok sesuai target yang ditetapkan mandor perawatan.

Produktivitas tukang semprot memiliki target untuk setiap orangnya adalah 3 hektar. Target untuk setiap orang adalah 15 kep. Artinya saat masa penyemprotan serentak dilakukan, setiap tukang semprot harus mampu mencapai target tersebut. Penyemprotan ini bertujuan untuk menghilangkan gulma yang mengganggu dan dalam pengerjaannya harus menggunakan pakaian khusus sesuai SOP. Peninjauan dan pelaporan gulma yang berada di piringan, di jalan pikul, di parit, di TPH, dan di jalan. Melaporkan hasil semprot sesuai kapasitas larutan dan realisasi penyelesaian setiap bloknya, serta Melakukan rotasi semprot dan melakukan pelaksanaan semprot sesuai target yang ditetapkan mandor perawatan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui produktivitas yang menurun adalah di bagian tukang panen. Hal ini sesuai dengan observasi di lapangan dari data tahun 2016 terjadi penurunan produksi mulai dari tahun 2016 yaitu 112.141,83 ton menurun di tahun 2017 menjadi 111.105,88 ton dan terus menurun

di tahun 2018 menjadi 100.142,01 ton. Hasil observasi di lapangan menunjukkan produktivitas tukang panen yang menurun pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai tidak optimal karena saat di lapangan terkadang alat panen patah, jangkauan alat panen hanya maksimal 12 meter, sementara pokok kelapa sawit sudah melebihi batas bahkan banyak yang tingginya lebih dari 12 meter. Faktor musim trek yang tidak menentu, dan faktor hujan yang menyebabkan waktu kerja terganggu.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat dibuat kesimpulan pada indikator kemampuan mendapatkan persentase 91% tergolong baik, indikator meningkatkan hasil yang dicapai mendapatkan persentase 50% tergolong cukup baik, indikator semangat kerja mendapatkan persentase 67% tergolong baik, indikator pengembangan diri mendapatkan persentase 73% tergolong baik, indikator mutu mendapatkan persentase 63% tergolong cukup baik, indikator efisiensi mendapatkan persentase 81% tergolong baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai masih rendah, sehingga disarankan PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar menambah karyawan maupun meratakan jumlah karyawan disesuaikan luas total kebun untuk disetiap divisi karena pada divisi II dengan total 1.031 Ha memiliki 89 orang karyawan kebun lebih banyak dibandingkan divisi III seluas 1.181 Ha hanya memiliki 84 orang karyawan.
2. Indikator mutu masih rendah, sehingga perlu koordinasi lebih antara karyawan kebun dengan karyawan pengolahan di pabrik agar menyesuaikan

hasil TBS karena menurut karyawan kebun disetiap divisi sudah memilih TBS terbaik agar rendemen meningkat, tetapi hasil laporan produksi dan rendemen menunjukkan rendemen CPO dan PK yang menurun.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirdjo, P. (2012). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Erdina. 2012. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arvena Sepakat di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 1, April 2012, 1-14.
- Erni Ummi Hasanah dan Puri Widowati. 2011. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso*. Efektif Jurnal Bisnis dan Komunikasi, Vol. 2, No.2, Desember 2011, 169-182.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: Andi.
- Kaluge, Lauren. (2008). *Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- La Idin. 2016. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra di Kota Raha*. Jurnal Ekonomi (JE), Vol. 1(1), April 2016, 155-165.
- Nawawi, Hadari. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju Press.
- Poerwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Priscilia. 2017. *Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkat Anugerah Raya*. Jurnal Agora, Vol. 5, No. 1, Desember 2017, 1-6.
- Riko Gesmani. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Papua Kantor Cabang Nabire Kabupaten Nabire Propinsi Papua*. Jurnal IPI Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, Desember 2010, 54-63.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella Jaulani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Robbins, S.P., dan Judge, A.T. (2011). *Perilaku Organisasi*, edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P.S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P.S. (2010). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Elex Media Group.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syafiie, Inu Kencana. (2013). *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, George R. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan II*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Timpe, Dale. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wayong, J., dan Achmad Ihsan. (2004). *Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.