

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**DI CV.UNISINDO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ASTRI MUMPUNI**

**NIM : 16612129**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN**

**TANJUNGPINANG**

**2021**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**DI CV.UNISINDO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**ASTRI MUMPUNI**

**NIM : 16612129**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN**

**TANJUNGPINANG**

**2021**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**  
**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**  
**DI CV. UNISINDO**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Astri Mumpuni  
NIM : 16612129

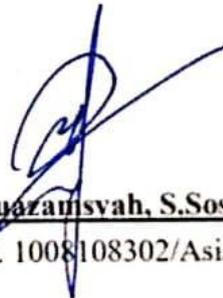
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap.M.Sc  
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



M. Muazamsyah, S.Sos., M. M.  
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dwi Hartani, S.T., M.M.  
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul:

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
DI CV. UNISINDO**

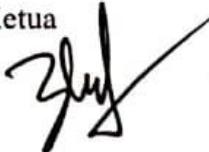
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : ASTRI MUMPUNI

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Satu Bulan  
Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



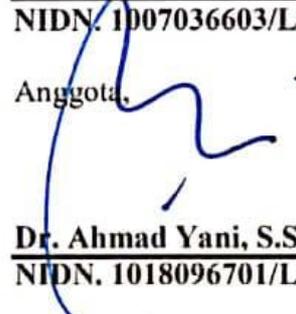
Satriadi, S.AP., M.Sc  
NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris



Ir. Imran Ilyas, M.M  
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota



Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.  
NIDN. 1018096701/Lektor

Tanjungpinang, 01 Februari 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak.,CA.  
NIDN.1029127801 /Lektor

## HALAMAN PERSEMBAHAN



*Alhamdulillahilalahirabbil'alamin .....*

*Ya Allah atas izin dari-Mu dan rasa syukur yang sangat mendalam kupersembahkan Gelar Sarjana ku ini dan Semua Karya ku ini kepada semua yang selalu mendukung dan mendoakan ku. Hanya dengan izin-Mu ya Allah akhirnya dapat ku selesaikan jenjang pendidikan S1 ku, untuk itu dengan rasa hormat, cinta dan kasih sayang yang tulus ku persembahkan kebahagiaan dan Skripsi ini kepada mereka yang kucintai.*

*Untuk kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Guntur dan Ibu Bonatin kuucapkan terimakasih untuk semua yang telah diberikan untukku. Hanya doa yang terbaik yang dapat kupanjatkan kepada Bapak dan Mamakku tercinta. Untuk Kakak tersayang Tiram yang selalu menjadi penyemangat, penghibur serta doa agar senantiasa aku tidak putus asa dalam menyelesaikan karya ini.*

*Bapak Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas untuk memberikan bimbingan dan pelajaran yang sangat berharga agar saya menjadi lebih baik kedepannya. Terimakasih Banyak Bapak dan Ibu atas ilmu yang telah kalian berikan semoga ilmu ini bermanfaat selalu bagi saya.*

*Teman-teman dan sahabat seperjuangan, terimakasih untuk canda tawa, tangis serta motivasi dan dorongan kalian selama ini sampai aku bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga hubungan ini tetap terjalin sampai akhir hayat.*

*See you On Top Guys!!*

## *HALAMAN MOTTO*

*“If Allah is making you wait, then be prepared to receive more than what you asked for”*

*“Selama ada niat dan keyakinan semuanya akan jadi mungkin”*

*“Memulai sesuatu dengan penuh keyakinan, menjalankannya dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikannya dengan penuh kebahagiaan”*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV.UNISINDO” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak. CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M. Si. CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, MM selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, saran dan bimbingannya atas pembuatan skripsi ini.

7. Bapak Muhammad Muazamsyah, M. M sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, saran dan bimbingannya atas pembuatan skripsi
8. Bapak Abirin selaku pimpinan CV. Unisindo beserta staff yang telah banyak membantu terlaksananya pembuatan skripsi ini.
9. Untuk kedua orang tuaku tercinta (Bapak Guntur Dan Ibu Bonatin), yang telah memberikan doa dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
10. Untuk kakakku Tiram yang selalu menjadi penyemangat serta mendo'akan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Untuk teman-temanku Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen kelas Malam 1 (M1) angkatan 2016 yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Tanjungpinang, 11 Januari 2021

Penulis

Astri Mumpuni

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>		
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>		
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>		
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>		
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>		
<b>HALAMAN MOTTO</b>		
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x	
<b>ABSTRAK</b> .....	x	
<b>ABSTRACT</b> .....	x	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
	1.1 Latar Belakang .....	1
	1.2 Rumusan Masalah .....	10
	1.3 Tujuan Penelitian.....	10
	1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
	1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	10
	1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
	1.5 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
	2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
	2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
	2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
	2.2 Produktivitas.....	16
	2.2.1 Aspek Produktivitas Kerja.....	17

	2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	18
	2.2.3	Indikator Produktivitas .....	20
	2.3	Kerangka Pemikiran .....	21
	2.4	Penelitian Terdahulu.....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....		<b>37</b>
	3.1	Jenis Penelitian .....	37
	3.2	Jenis Data .....	37
	3.2.1	Data Primer.....	37
	3.2.2	Data Sekunder .....	37
	3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	37
	3.4	Populasi dan Sampel .....	39
	3.5	Definisi Operasional Variabel.....	40
	3.6	Teknik Pengolahan Data .....	41
	3.7	Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....		<b>45</b>
	4.1	Hasil Penelitian.....	45
	4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
	4.1.1.1	Sejarah CV. Unisindo .....	45
	4.1.1.2	Visi CV. Unisindo.....	46
	4.1.1.3	Misi CV. Unisindo .....	46
	4.1.1.4	Struktur Organisasi CV. Unisindo .....	46
	4.1.1.5	Uraian Tugas.....	47
	4.2	Hasil Penelitian.....	50
	4.2.1	Karakteristik Informan .....	50
	4.2.2	Reduksi Data .....	51
	4.2.3	Penyajian Data.....	74
	4.2	Pembahasan .....	76
	4.2.1	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan .....	76

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUPAN .....</b>	<b>79</b>
	5.1 Kesimpulan.....	79
	5.2 Saran.....	79
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Data Service Jumlah Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019.....	5
Tabel 1. 2	Data Target Service Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019.....	7
Tabel 3. 1	Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4. 1	Karakteristik Informan.....	50
Tabel 4. 2	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan .....	52
Tabel 4. 3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai .....	57
Tabel 4. 4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Semangat Kerja.....	59
Tabel 4. 5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Pengembangan Diri .....	62
Tabel 4. 6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Mutu .....	65
Tabel 4. 7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Efisien....	67
Tabel 4. 8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Kemampuan .....	69
Tabel 4. 9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Meningkatkan hasil Yang dicapai .....	70
Tabel 4. 10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Semangat Kerja.....	71
Tabel 4. 11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Pengembangan Diri .....	72
Tabel 4. 12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Mutu .....	72
Tabel 4. 13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Responden Pada Indikator Efisiensi	73

Tabel 4. 14 Hasil Penyajian Data.....	74
---------------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Data Service Jumlah Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019 .....	5
Gambar 1. 2 Grafik Data Target Service Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019 .....	7
Gambar 1. 3 Grafik Penjualan 2018-2019 .....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara Karyawan
- Lampiran 2 Hasil Wawancara Teknisi I CV. Unisindo
- Lampiran 3 Hasil Wawancara Teknisi II CV. Unisindo
- Lampiran 4 Hasil Wawancara Marketing I CV. Unisindo
- Lampiran 5 Hasil Wawancara Marketing II CV. Unisindo
- Lampiran 6 Pedoman Wawancara Direktur
- Lampiran 7 Hasil Wawancara Direktur
- Lampiran 8 Dokumentasi
- Lampiran 9 Surat Penelitian
- Lampiran 10 *Plagiarism*

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. UNISINDO**

Astri Mumpuni. 16612129. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang. [Astrimumpuni1698@gmail.com](mailto:Astrimumpuni1698@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada CV. Unisindo dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Unisindo. Adapun sampling dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang yang terdiri dari satu orang Direktur, dua orang teknisi, dan dua orang marketing. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik pengolahan data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di CV. Unisindo mengalami penurunan disebabkan oleh beberapa hal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepada informan yang terdiri dari 6 indikator produktivitas kerja yaitu (1) kemampuan, (2) meningkatkan upaya yang dilakukan, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, dan (6) efisiensi.

Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kecepatan kerja dan penghematan waktu kerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus diberikan pengembangan diri guna menambah pengetahuan dan skill untuk mempercepat pekerjaannya.

Kata kunci: Produktivitas kerja, karyawan

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.Ap.M.Sc

Dosen Pembimbing II : Muhammad Muazamsyah, M. M

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE PRODUCTIVITY ANALYSIS IN CV. UNISINDO**

*Astri Mumpuni. 16612129. S1 Management. College of Economics (STIE)*

*Tanjungpinang Development. Astrimumpuni1698@gmail.com*

*This study aims to analyze the work productivity of employees at CV. Unisindo and to find out the factors that affect the level of employee productivity.*

*This type of research is qualitative with a descriptive approach. The population in this study were all employees at CV. Unisindo. The sampling in this study consisted of 5 people consisting of one director, two technicians and two marketing people. The technique used in this research is purposive sampling. The data processing technique used consists of data reduction, data presentation and conclusion drawing.*

*The results of this study indicate that the work productivity of employees at CV. Unisindo has experienced a decline due to several things. This can be seen from the results of interviews with informants consisting of 6 indicators of work productivity, namely (1) ability, (2) increasing the effort made, (3) morale, (4) self-development, (5) quality, and (6) efficiency.*

*This is also influenced by the speed of work and savings in employee work time. To increase work productivity, employees must be given self-development in order to increase their knowledge and skills to accelerate their work.*

*Key words: work productivity, employee*

*Adviser Lecturer I : Satriadi, S.Ap.M.Sc*

*Adviser Lecturer II : Muhammad Muazamsyah, M. M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi, baik kecil ataupun besar akan menyangkut hal mengenai tingkat produktivitas kerja dari sumber daya manusianya. Menurunnya atau meningkatnya produktivitas kerja dari suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan perusahaan menerapkan manajemen yang efektif untuk sumber daya manusia yang ada di perusahaannya.

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karena itu, kebutuhan utama dari perusahaan adalah memiliki serta mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mau bekerja dengan sebaik mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut atau dengan kata lain karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap perusahaan pasti akan selalu dihadapkan dengan permasalahan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola perusahaan dan karyawannya dengan baik. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur penting dari suatu perusahaan yang memiliki peranan penting yang sangat erat kaitannya dalam kegiatan suatu perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya

manusia itu adalah asset yang akan menjadi penggerak kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dikelola maupun dikelola, penempatan kualitas kerja terhadap manajemen. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan setiap karyawan, hendaknya menjadi perhatian bagi setiap perusahaan. Pola dan sistem kerja yang dianut suatu perusahaan harus efisien dan efektif daripada pola dan sistem kerja yang akan dicapai diwaktu yang akan datang harus lebih berkualitas daripada output atau hasil saat ini. Pola perilaku yang seperti itu akan membuat karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Karyawan yang memiliki perilaku seperti itu akan terdorong untuk menjadi kreatif, inovatif, terbuka, serta akan cepat tanggap terhadap ide-ide dan perubahan situasi yang baru.

Dengan demikian jika tingkat sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan lebih sulit untuk meningkat.

Produktivitas dapat menjadi pengukur sampai sejauh mana suatu kegiatan dapat mencapai target baik dari segi kuantitas maupun segi kualitas yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu sudah semestinya perusahaan memberikan suatu dorongan bagi karyawannya agar mampu menghasilkan

produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia yang tersedia tersebut dapat dengan mudah berkembang dengan cepat jika dibarengi dengan pemberian dorongan yang tepat. Dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila setiap komponen perusahaan tersebut mampu menunjukkan kerja yang optimal agar dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Permasalahan yang akan muncul apabila karyawan yang memiliki potensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya seperti rasa malas, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, kerjasama team yang kurang baik dan kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan yang membuat karyawan mengalami penurunan produktivitas kerjanya. Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut akan dapat menyebabkan penurunan pendapatan pada perusahaan. Tentu hal ini akan berdampak buruk pada pencapaian keuntungan perusahaan.

Pada CV. Unisindo Tanjungpinang, produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil kerja karyawannya. CV. Unisindo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang elektronik dan jasa *service*. Pada tahun 2019 lalu, terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan tahun 2018. Penurunan produktivitas kerja ini terjadi pada bagian jasa *service* dan bagian penjualan. Hal ini mengakibatkan adanya penurunan pendapatan bagi perusahaan pada tahun 2019.

Bagian jasa *service* dibagi menjadi 3 teknisi yaitu satu teknisi printer dan dua teknisi komputer. Sedangkan bagian marketing terdiri dari 2 karyawan sebagai sales. CV. Unisindo sendiri memiliki manajemen produktivitas untuk mengukur produktivitas kerja karyawannya. Pengukuran produktivitas kerja karyawan pada CV.Unisindo ini berdasarkan dari pencatatan bagian jasa *service* dan rekapan penjualan marketing setiap bulannya. Manajemen produktivitas ini digunakan oleh perusahaan sebagai ukuran pencapaian finansial perusahaan dan juga sebagai ukuran perbandingan dari pencapaian produktivitas sebelumnya.

Pada bagian jasa *service* perusahaan memberikan target penyelesaian pekerjaan setiap bulannya sebesar 95% dari total keseluruhan barang *service* yang masuk kedalam pencatatan. Lamanya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh teknisi per barang maksimal selama 5 hari kerja. Setiap barang *service* akan dicatat kerusakannya dan apa yang perlu diperbaiki atau ada penggantian barang. Setiap akhir bulan pimpinan akan merekap hasil pencatatan tersebut guna untuk menghitung bonus yang akan diperoleh teknisi. Dari pencatatan tersebut perusahaan dapat mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyak barang *service* yang dapat diselesaikan semakin tinggi pula bonus yang diperoleh teknisi. Begitu pula sebaliknya, jika barang *service* yang diselesaikan sedikit maka bonus yang diperoleh akan rendah pula.

Data penyelesaian barang *service* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 1**

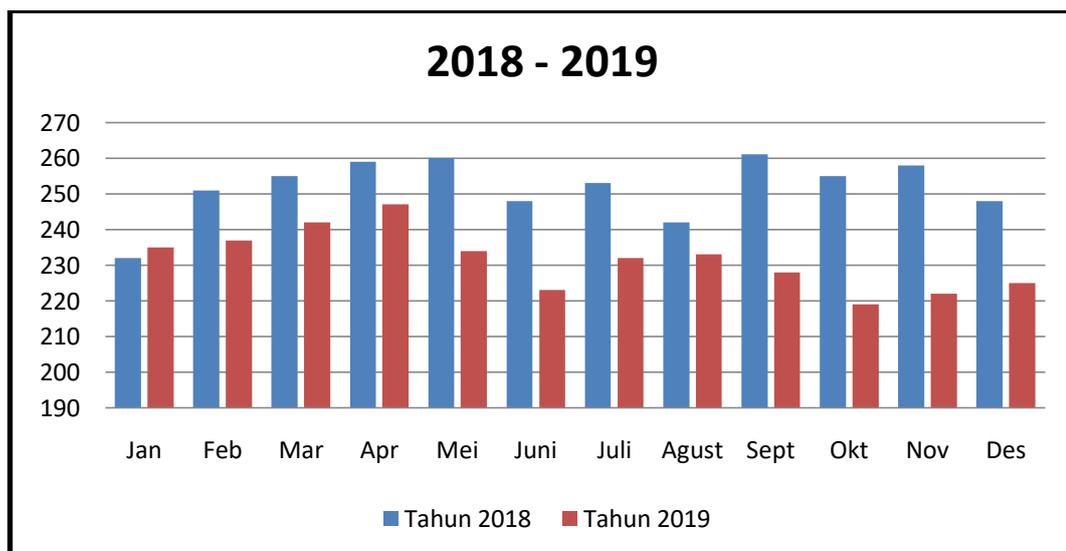
**Data Service Jumlah Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019**

<b>BULAN</b>	<b>JUMLAH SERVICE YANG DISELESAIKAN 2018</b>	<b>JUMLAH SERVICE YANG DISELESAIKAN 2019</b>
Januari	232	235
Februari	251	237
Maret	255	242
April	259	247
Mei	260	234
Juni	248	223
Juli	253	232
Agustus	242	233
September	261	228
Oktober	255	219
November	258	222
Desember	248	225

*Sumber* : data service CV.Unisindo

**Gambar 1. 1**

**Grafik Data Service Jumlah Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun  
2018-2019**



*Sumber* : data service CV.Unisindo

Berdasarkan pada data Tabel 1.1 dan grafik 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah penyelesaian barang *service* pada tahun 2019 mengalami penurunan. Jumlah karyawan dibagian *service* sebanyak 3 orang karyawan. Berdasarkan pada penyelesaian barang *service* untuk setiap bulan di tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup jauh dibandingkan dengan tahun 2018, dengan waktu penyelesaian maksimal 5 hari per barang. Tingkat produktivitas kerja untuk setiap bulan dengan lebih mudah diketahui berdasarkan grafik. Hasil kalkulasi kemampuan penyelesaian barang *service* tiap setiap bulan ternyata berbeda-beda, hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan juga berfluktuasi. Jumlah pekerja sama, fasilitas yang digunakan juga sama, bahkan CV. Unisindo telah memiliki standar mutu dalam penyelesaian barang *service* untuk menjaga kualitas *service*. Tetapi kenyataan yang terjadi adalah penyelesaian untuk setiap bulan ditahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2018 yang menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

CV.Unisindo memiliki standar mutu dalam penyelesaian barang *service* untuk menjaga kualitas setelah *diservice*. Standar mutu tersebut dilakukan selama proses perbaikan melalui serangkaian proses, yaitu saat pengecekan maka akan dilakukan uji coba untuk mengetahui kerusakan barang dan dilanjutkan dengan *finishing service* atau penyelesaian *service*. Setelah produk dilakukan *finishing service* maka akan melalui proses uji coba kembali sebelum barang dinyatakan selesai dalam perbaikan, setelah barang selesai teknisi akan mengkonfirmasi kepada pelanggan.

Data penyelesaian barang *service* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 2**

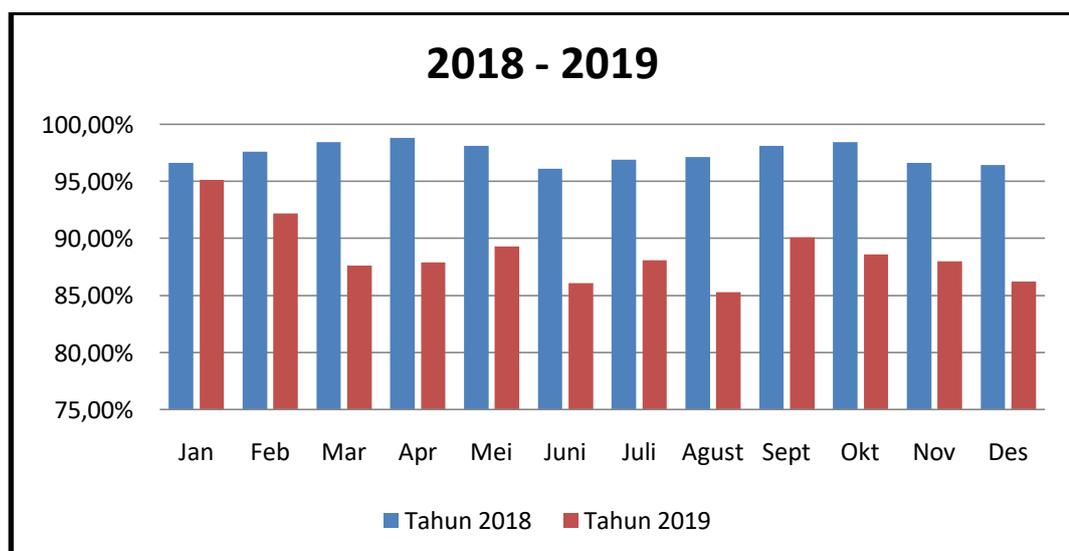
**Data Target Service Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019**

<b>BULAN</b>	<b>JUMLAH SERVICE TAHUN 2018</b>	<b>TARGET PENYELESAIAN (%)</b>	<b>JUMLAH SERVICE TAHUN 2019</b>	<b>TARGET PENYELESAIAN (%)</b>
Januari	240	96,6%	245	95,1%
Februari	257	97,6%	257	92,2%
Maret	259	98,4%	276	87,6%
April	262	98,8%	281	87,9%
Mei	265	98,1%	262	89,3%
Juni	258	96,1%	259	86,1%
Juli	261	96,9%	263	88,1%
Agustus	249	97,1%	273	85,3%
September	266	98,1%	253	90,1%
Oktober	259	98,4%	247	88,6%
November	267	96,6%	252	88,0%
Desember	257	96,4%	261	86,2%
Jumlah	3.100		3.129	

*Sumber* : data service CV.Unisindo

**Gambar 1. 2**

**Grafik Data Target Service Barang Konsumen di CV. Unisindo Tahun 2018-2019**



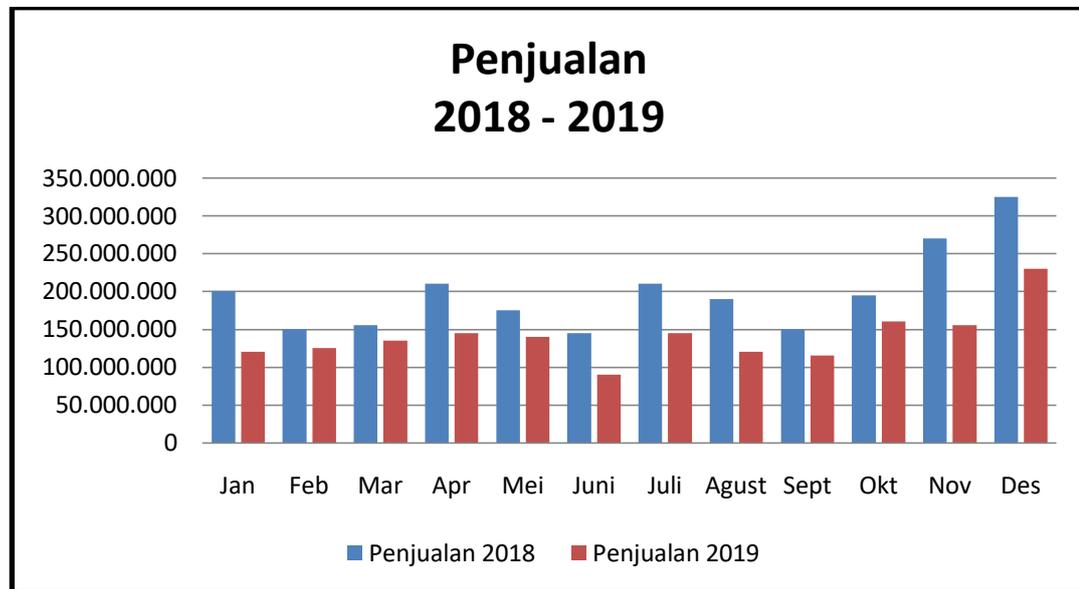
*Sumber* : data service CV.Unisindo

Dapat dilihat dari perbandingan tabel 1.2 dan grafik 1.2 data *service* barang konsumen yang dapat diselesaikan pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2018 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah *service* yang diselesaikan oleh teknisi mencapai target penyelesaian bahkan melebihi target diatas 95%. Sedangkan pada tahun 2019 *service* yang diselesaikan menurun bahkan jauh dari target yang ditentukan.

Di tahun 2018 barang *service* yang tidak selesai dikerjakan lebih sedikit dibandingkan dengan tahun 2019 yang tidak mencapai target. Masalah yang sering timbul akibat kurangnya produktivitas karyawan ini membuat pelanggan menarik kembali barangnya untuk tidak di *service* karena waktu pengerjaan lebih lama dari yang ditentukan.

Demikian halnya dengan penjualan pada CV. Unisindo. Penjualan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan. Bidang penjualan memiliki tanggungjawab untuk memasarkan produk sampai kepada konsumen. Namun, pada bagian penjualan CV.Unisindo di tahun 2019 mengalami penurunan pada pendapatan perbulannya. Hasil kalkulasi penjualan selama tahun 2019 setiap bulannya mengalami fluktuasi namun mengalami penurunan penjualan dibandingkan tahun 2018. Ini menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut.

**Gambar 1.3**  
**Grafik Penjualan 2018-2019**



*Sumber* : data penjualan CV.Unisindo

Data di atas merupakan data laporan penjualan per bulan pada tahun 2018 dan 2019. Data penjualan tersebut berupa penjualan eceran, cash, credit. Dapat dilihat perbandingan tingkat pendapatan perusahaan dua tahun terakhir mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan dalam memasarkan produk dan jasa. Pada bagian penjualan, karyawan dituntut untuk menguasai teknologi atau memiliki keterampilan dalam memasarkan produk. Tidak hanya menjadi marketing dilingkungan internal namun juga harus bisa memasarkan produk dan jasa di media sosial. Memiliki strategi pemasaran produk seperti harga jual yang bersaing, promo yang diberikan kepada pelanggan dan membuat giveaway untuk menarik minat pelanggan.

Dari penjelasan diatas, jasa service dan penjualan memiliki hubungan timbal balik dalam peningkatan pendapatan perusahaan. Bagian penjualan memiliki tugas

dan tanggungjawab untuk memasarkan produk dan jasa perusahaan. Begitu pula sebaliknya, bagian jasa service memiliki tugas dan tanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu produktivitas karyawan sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV.UNISINDO”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu, bagaimana produktivitas kerja karyawan di CV. Unisindo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di CV. Unisindo.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dibidang produktivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Sebagai bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan langsung dengan hasil penelitian ini, serta sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan di bidang produktitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada masyarakat untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kegunaan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada CV. Unisindo dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul. Adapaun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Terdiri dari tinjauan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, jadwal penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Terdiri dari gambaran umum perusahaan dan analisis data.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, suatu kompetensi, kesatuan, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian kegiatan dalam organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada pelaksanaan dan kebijakan, serta fungsi-fungsi yang terdapat dalam manajemen untuk mencapai tujuan yang ditentukan organisasi.

Menurut Hartatik (2014) Manajemen merupakan sebuah ilmu dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia, dan hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi yang sistematis, sehingga organisasi tersebut mampu membangun efektivitas serta efisiensi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu, masyarakat umum, maupun organisasi.

##### **2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai: Fungsi-fungsi

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja dalam sebuah organisasi

secara efektif supaya sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi untuk membantu mewujudkan sebuah tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah sebuah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dalam hal penetapan pembagian kerja, hubungan kerja dalam organisasi, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi bagan organisasi.

## 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah sebuah kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 4. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pekerja agar mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan rencana.

## 5. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

## 6. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian balas jasa kepada karyawan secara

langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang atas imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyatuan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar menciptakan kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, mental dan loyalitas pada karyawan agar dapat bekerja sama sampai masa pensiun karyawan.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemberhentian dapat diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan.

### **2.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017) Sumber daya manusia dapat bertahan Karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu merupakan kemampuan dalam merumuskan visi dan misi perusahaan dan mampu untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Kompetensi tersebut dapat membuat sumber daya manusia mampu

menggali keterampilan dan potensi yang dimiliki sumber daya yang lain, dapat efektif dan efisien dalam proses produksi di perusahaan dan mampu memuaskan kebutuhan konsumen. Semua itu dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bersaing.

## **2.2 Produktivitas**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya dapat berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang semaksimal mungkin. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting karena untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha. Menurut Hartatik (2014) produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan menghasilkan suatu barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015) produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi produktiv yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran dapat diukur dalam bentuk fisik dan nilai. Menurut Handoko (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan dan keluaran dari suatu sistem produktif. Di dalam sebuah teori, mudah untuk mengukur hubungan ini dengan rasio. Bila lebih banyak keluaran yang diproduksi dengan jumlah masukan sama, artinya produktivitas naik.

Menurut Sunyoto (2012), produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang dari pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan serta

peran tenaga kerja yang dimiliki. Menurut Maurits (2010) menyebutkan bahwa produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari yang kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi tentang produktivitas ini sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

### **2.2.1 Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2014) aspek-aspek produktivitas kerja sebagai berikut:

#### **1. Perbaikan terus-menerus**

Salah satu aspek dari produktivitas kerja adalah bahwa seluruh komponen yang ada di dalam suatu organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal ini dikarenakan dalam suatu pekerjaan seluruhnya dihadapkan pada tuntutan yang terjadi terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

#### **2. Tugas pekerjaan yang menantang.**

Jenis pekerjaan apapun itu akan selalu ada pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal.

Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan..

### 3. Kondisi fisik tempat bekerja

Tempat kerja dikatakan baik oleh praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Afifuddin (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

### 1. Kemampuan

Merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

### 2. Sikap

Sikap dalam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sesuatu yang merupakan perangsang karyawan yang berhubungan dengan moral dan semangat kerja.

### 3. Upah

Upah atau gaji minimum yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

### 4. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu alat yang dapat menjamin hak dan

kewajiban sebagai karyawan. Sebaiknya dalam perjanjian kerja ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

#### 5. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh Karena itu, penerapan teknologi pada suatu perusahaan harus berpusat pada mempertahankan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah untuk melengkapi karyawan dengan keahlian dan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja. Untuk itu, latihan dalam kerja sangat diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap akan tetapi dapat memberikan dasar-dasar pengetahuan dalam bekerja.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian utama bagi sebuah perusahaan karena keadaan fisik dan mental memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan ini akan mempengaruhi kegiatan perusahaan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimanapandangan atasan terhadap karyawannya,sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja perusahaan mengharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator dari produktivitas menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang diberikan. Kemampuan orang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki karyawan serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini dapat memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Meningkatkan hasil yang akan dicapai

Berusaha untuk dapat meningkatkan hasil yang akan dicapai. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan oleh orang yang mengerjakan ataupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja bagi setiap yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Semangat kerja ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang akan dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang sedang terjadi. Karna semakin besar tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan. Begitu juga pada harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

#### 5. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan lebih berguna bagi perusahaan dan karyawannya.

#### 6. Efisien

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

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

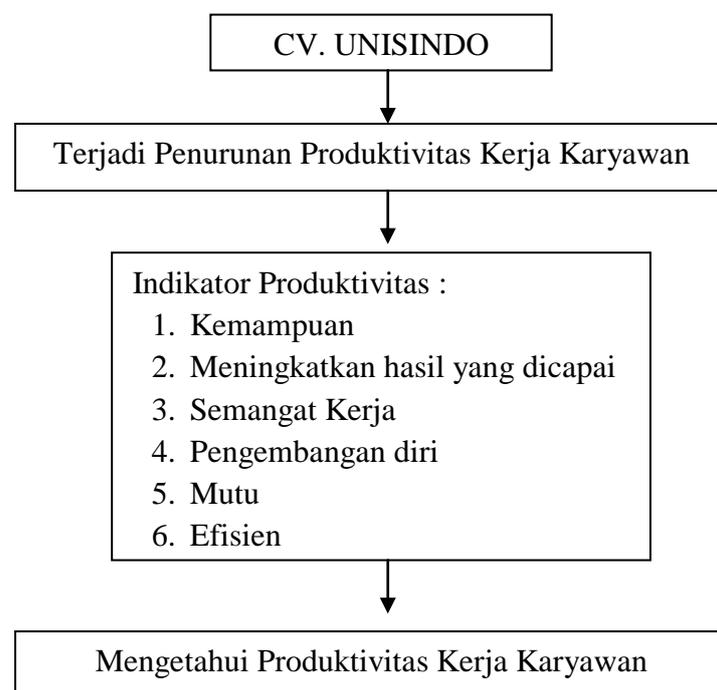
Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan bersaing pada suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat

berkompetensi melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan hasil dan memuaskan.

Menurut Mardalis (2014) kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan-batasan tentang teori-teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan, adalah teori mengenai variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti. Teori pada dasarnya berisi penggambaran hubungan sebab-akibat diantara variabel-variabel. Suatu teori didalam dirinya terkandung keunggulan untuk bisa menjelaskan suatu gejala. Bukan itu saja, suatu teori juga memperkiat untuk memprediksi suatu gejala.

**Gambar 2. 1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber : (Konsep yang dikembangkan untuk penelitian 2020)

## 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Hasanah & Widowati (2011) Mahasiswi Universitas Janabadra Fakultas Ekonomi dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso” Vol.2No.2, Hal. 169-182. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek di Kelurahan Segoroyoso dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Jenis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan model Double Log. Hasil penelitian ini ada beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu (a) usia pengrajin, pada variabel ini usia pengrajin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja. Usia yang muda menunjukkan fisik yang kuat sehingga mampu untuk bekerja dengan cepat sehingga hasil kerja juga meningkat. (b) tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja industry rumah tangga krecek, pelatihan yang dibutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkan produktivitas yang lebih baik. (c) pengalaman pengrajin, pada variabel ini pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja karena akan menjadi lebih telaten dalam bekerja, semakin banyak pengalaman maka pendapatan akan semakin meningkat. (d) jenis kelamin pengrajin, variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Biasanya pria pada umumnya memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dibandingkan

dengan wanita. Jadi dari variabel usia, pengalaman, jenis kelamin tersebut berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sedangkan pada variabel tingkat pendidikan tidak signifikan dan berpengaruh dalam produktivitas tenaga kerja di setorindustri rumah tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso kecamatan Pleret Kabupaten Bantul.

2. Khadafi (2015) Mahasiswa Universitas Mulawarman Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan judul penelitian “Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P) dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai U Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P). Metode dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif. Fokus utama penelitian yang ditetapkan adalah Studi Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P). Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data skunder, sedangkan sumber data yang diambil dari informen yang kompeten, diantaranya yaitu Kepala UPTD T2P, Kasub Bagian Tata Usaha, Kasi Teknologi Terapan Budidaya Perkebunan, Kasi Teknologi Terapan Pengolahan Hasil Perkebunan dan Staf Pegawai UPTD T2P yang tugasnya berkaitan dengan masalah

penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian peningkatan produktivitas kerja pegawai Unit Pelaksana Tugas Dinas Teknologi Terapan Perkebunan (UPTD T2P) dilihat dari (a) kemampuan kerja karyawan (b) meningkat hasil yang dicapai sebagaimana mestinya sehingga dapat mencapai hasil atau output yang memuaskan (c) semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan (d) pengembangan diri yang memberikan pengetahuan baru bagi para karyawan (e) mutu kerja yang dihasilkan dapat memberikan implementasi kerja yang baik dan (f) efisiensi kerja. Hal tersebut dapat diukur dari kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan kerja pegawai, tingkat absensi dan output hasil kerja pegawai dapat diketahui bahwa hal tersebut diatas dapat mempengaruhi bahkan merupakan faktor penunjang tercapainya produktivitas pegawai.

3. Ramayani (2012) dosen Ekonomi STKIP PGRI Padang dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia” Vol. 1 No. 1, Hal.41-54. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis: 1) Pengaruh pendidikan, kesehatan, investasi publik dan investasi swasta terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. 2) Pengaruh investasi pemerintah, investasi swasta, inflasi, ekspor, lapangan kerja dan produktivitas tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan

untuk menemukan adanya hubungan antara variabel bebas. Penelitian ini juga bersifat eks post facto yang berarti penelitian yang bersifat menemukan apa penyebab suatu hal yang dapat terjadi dan mengurutkan ke belakang sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang menyebabkannya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pendidikan, kesehatan investasi pemerintah, dan investasi swasta memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Sementara itu, secara parsial, pendidikan, kesehatan investasi pemerintah dan investasi swasta memiliki pengaruh penting dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja yang ada di Indonesia. Dengan begitu, akan terjadi peningkatan atau kenaikan pada pendidikan, kesehatan, dan investasi pemerintah dan investasi swasta akan menciptakan terjadinya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Begitu sebaliknya, apabila ada penurunan terhadap pendidikan, kesehatan, investasi pemerintah dan swasta maka akan menyebabkan terjadinya penurunan terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Secara keseluruhan, investasi swasta, inflasi, ekspor dan produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada investasi swasta, ekspor dan produktivitas tenaga kerja maka pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan ikut mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada jumlah investasi swasta, ekspor dan produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menyebabkan penurunan pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

4. Idin (2016) mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi Universitas Halu Oleo dengan judul penelitian “Analisis produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra Di Kota Raha” Vol.1 No.1, Hal. 155-163. Penelitian ini bertujuan untuk Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penentu produktivitas tenaga kerja industri kopra di Kabupaten Kusambi dan Napano Kusambi Kota Raha. Penelitian ini diperoleh dari data primer yang secara langsung melalui wawancara dengan responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan bantuan presentase terhadap jawaban yang diberikan oleh responden atas variabel sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu variabel pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin, dan umur. Secara keseluruhan produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Kusambi sebesar 1.350 kg per tenaga kerja per tahun. Sementara produktivitas rata-rata responden pada Kecamatan Napano Kusambi sebesar 800 kg per tenaga kerja per tahun. Dengan begitu, produktivitas tenaga kerja pada kecamatan Kusabi jauh lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja pada Kecamatan Napano Kusambi. Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna tidak didiring oleh pendidikan, kesehatan, jenis kelamin dan usia, namun lebih didorong oleh pelatihan. Tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan pada kecamatan Kusambi sebanyak 62,5persen, sementara pada kecamatan Napano Kusambi 50 persen.

5. Priscilian (2017) Mahasiswi Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya dengan judul “Analisis Produktivitas Kerjapada PT. Berkat Anugerah Raya” Vol.5 No.1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugerah Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif dimana peneliti ingin mencermati apa yang terjadi di PT. Berkat Anugerah Raya. Hasil penelitian ini adalah produktivitas pada PT. Berkat Anugerah Raya sudah baik. Dapat dilihat dari hasil input, transformation, output, serta control. Baik yang dimaksud adalah input material yang dipakai perusahaan, tenaga kerja, modal yang digunakan perusahaan, serta informasi yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan transformation atau prosesnya berjalan sesuai dengan alur produksi perusahaan. Output yang dihasilkan adalah barang atau mobil karoseri dengan kualitas yang baik serta sudah memenuhi standar perusahaan. Selain itu, dilakukan control atau pengawasn secara inpeksi dari perusahaan, standar proses serta standar mutu yang sudah dimiliki perusahaan. Semua sudah dilakukan dan dilaksanakan pada perusahaan secara sesuai dan tepat waktu.
6. Jusmidah (2016) dosen FT Universitas Andi Diemma Palopo dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pekerjaan Jembatan Amassangan” Vol.1, No.1, Hal.47-54. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja. Jenis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif yaitu penelitian dengan

mengumpulkan data primer dan data sekunder. Proses pencarian data dilakukan dengan cara observasi ke lapangan langsung, pengisian angket kuisisioner, wawancara dan studi literature. Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kedisiplinan waktu jam kerja dan keahlian pekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena memperoleh jawaban yang sama dari 10 tenaga kerja perusahaan, sedangkan variabel yang lain memperoleh jawaban yang berbeda-beda. Besarnya tingkat produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan proyek cukup memuaskan, dikarenakan adanya faktor utilitas pekerja atau nilai LUR (labour utilitation rate) lebih dari 50%, yaitu rata-rata sebesar 72,69%; variabel yang ditentukan yaitu pengalaman kerja, usia, kesesuaian upaj, dan kondisi lapangan pada perusahaan, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap besarnya produktivitas kerja proyek; variabel kedisiplinan jam kerja, keahlian pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja proyek jembatan Ammassangan Kota Palopo.

7. Sulaiman & Wahyu, Rahma, Wibowo (2019) Mahasiswa Prodi Teknik Mesin Universitas Islam Raden Rahmat dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel Skala Kecil Menengah Di Malang” Vo.2, No.2, Ha.63-67. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pertumbuhan UMKM yang memiliki potensi yang cukup besar untuk membantu kesejahteraan masyarakat khususnya di Jawa Timur. Hasil penelitian ini adalah mencakup dua tahapan, yaitu tahap pertamadengan melakukan pengolahandata sekunder untuk memilih sector

UMKM di industry bengkel yang belum memiliki pengelolaan manajemen yang baik. Tahap kedua yakni dengan melakukan pengumpulan data primer melalui studi kasus dan wawancara sebagai tindak lanjut dari hasil penentuan tingkat produktivitas UMKM. Hasil peneelitan dikemukakan bahwa UMKM khususnya pada sector bengkel di Kabupaten Malang belum mampu bersaing pada skala nasionla maupun ASEAN jika dinilai dari produktivitas tenaga kerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut seperti kurangnya pengetahuan dan skill para pekerja, peralatan kerja yang masih sederhana dan kurang memadai fasilitas kerja yang belum standar. Perlunya upaya pemilik UMKM maupun pemerintah dalam upaya untuk meningkat produktivitas tenaga kerja khusunya sector bengkel melalui program upgrading atau peningkatan pengetahuan dan skill sehingga dapat memperbaiki proses produksi dan layanan kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Perlunya bantuan pembiayaan modal untuk dapat memperbarui dan menambah peralatan kerja maupun fasilitas untuk meningkatkan proses produksi maupun pelayanan.

8. Ulfah, Fanny, Rahayuningsih (2018) mahasisiwi Apikes Citra Surakarta dengan judul penelitian “Analisis Produktivitas Kerja Petugas Rekam Media Unit Pendaftaran Rawat Jalan Di Rumah Sakit Universitas Sebelas Maret Tahun 2018” Vol.8, No.2, Hal.7-20. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja petugas rekam medis unit pendaftaran rawat jalan di Rumah sakit UNS Sukoharjo tahun 2018. Jenis

penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*, metode pengambilan data observasi dan wawancara. Populasi penelitian adalah 3 petugas pendaftaran rawat jalan, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan nilai standar waktu pelayanan 144,6 detik untuk pasien baru dan 92 detik untuk pasien lama. *Personal Fatigue Delight* didapat 21,7 detik pasien baru dan 13,8 detik pasien lama. Standar waktu kerja diperoleh 2,44 menit perpasien. Target perjam 25 pasien perjam perpetugas. Jumlah jam kerja pertahun 2115 jam. Kebutuhan penambahan tenaga kerja berdasarkan FTE adalah 1 petugas. Capaian tingkat produktivitas kerja sebesar 90%. Kesimpulan tingkat produktivitas kerja petugas pendaftaran rawat jalan di rumah sakit UNS Sukoharjo tahun 2018 tinggi. Tingkat produktivitas kerja petugas pendaftaran pasien rawat jalan di Rumah Sakit UNS Sukoharjo adalah sebesar 90% masuk dalam kriteria tinggi karena angka 90% terletak diantara nilai 80-90%. Sebaiknya petugas rekam medis pada unit pendaftaran pasien rawat jalan di Rumah Sakit UNS Sukoharjo petugas k mempertahankan kinerja agar kedepannya produktivitas bisa bertahan dan bisa jadi lebih baik.

9. Ismail (2018) Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Abulyatama Aceh Besar dengan judul Penelitian “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Permanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit” Vo. 2 No.1, Hal. 1-12. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh pelatihan, pengalaman, umur

tanggung, premi dan gaji terhadap produktivitas tenaga kerja permanen pada PT. Soefindo Kebun Semayam Nagan Raya. Teknik pengambilan sampel tenaga kerja permanen dilakukan dengan menggunakan metode Stratified Random Sampling. Besarnya sampel yang diambil adalah 37 orang dari seluruh tenaga kerja permanen yang tersebar di empat afdeling. Hasil penelitian dari 37 orang tenaga kerja pemanen sebagai sampel diperoleh karakteristik tenaga kerja pemanen yaitu : umur rata-rata 36 tahun, pendidikan rata-rata 8 tahun, pengalaman rata-rata 15 tahun, jumlah tanggungan rata-rata 2 jiwa, premi rata-rata yang diperoleh per bulannya Rp 900.000 dan gaji rata-rata tenaga kerja pemanen di PT. Socfindo Kebun Seumanyam adalah Rp 3.386.486,- dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa umur, tanggungan, premi dan gaji memiliki hubungan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen, sedangkan pelatihan dan pengalaman memiliki hubungan pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen. Penggunaan variabel-variabel dari model analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan 76.7 % terhadap produktivitas tenaga kerja panen dan sisanya 23.3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Variabel-variabel dari model secara serempak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen pada tingkat kepercayaan 95%, yang dianalisis dengan uji "F" sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan, pengalaman, umur, tanggungan, premi dan gaji berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Socfindo Kebun Seumanyam dapat diterima (terima

Ha dan tolak Ho). Secara parsial pada tingkat kepercayaan 95% yang dianalisis dengan uji “t” bahwa pelatihan, premi dan gaji berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Socfindo Kebun Seumanyam (terima Ha dan tolak Ho), sedangkan pengalaman, umur dan tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (terima Ho dan tolak Ha).

10. Pekuri et al., (2011) Mahasiswa Universitas Oulu Finlandia dengan judul Penelitian “Produktivitas dan Manajemen Kinerja – Praktik Manajerial dalam Industri Konstruksi” Vo. 1, Hal. 39-58. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengklarifikasi arti dari berbagai istilah yang terkait dengan produktivitas dan untuk menganalisis keadaan produktivitas dalam industri konstruksi Finlandia di tingkat makro. Penelitian ini mengulas literatur yang berkaitan dengan produktivitas dan manajemen kinerja; tujuannya adalah untuk membentuk pemahaman tentang kebiasaan dan kekurangan yang berlaku. Berdasarkan analisis tingkat makro yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengembangan produktivitas di industri konstruksi Finlandia telah moderat di terbaik, meninggalkannya di belakang industri terbaik di Finlandia dan beberapa rekan internasionalnya. Tinjauan lebih lanjut tentang ukuran kinerja dalam industri konstruksi menunjukkan bahwa produktivitas adalah langkah yang tidak memadai untuk mengidentifikasi target perbaikan dan kegiatan kontrol. Penggunaan serangkaian tindakan yang lebih holistik direkomendasikan untuk memastikan informasi yang lebih relevan dan

tepat waktu. Akhirnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kesenjangan ada antara kerangka akademik dan tindakan praktis; ini memberlakukan kesulitan dalam menerapkan sistem pengukuran modern dalam organisasi. Makalah ini menawarkan implikasi bagi manajer di sektor konstruksi yang bertujuan untuk memperbaiki praktik mereka untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka.

11. Rao et al., (2015) Mahasiswa (Mtech), Departemen Sipil , Universitas Institut Teknologi Manipal, Manipal, India dengan judul Penelitian “Analisis dan Peringkat Produktivitas Tenaga Kerja” Vo. 02. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari tentang tenaga kerja harian produktivitas dan faktor-faktor yang disebabkan oleh hal yang sama. Dalam industri konstruksi, produktivitas merupakan aspek penting yang dapat digunakan sebagai indeks untuk mengukur efisiensi produksi. Dalam beberapa kasus juga membantu dalam menganalisis pertumbuhan ekonomi sebuah perusahaan. Penelitian ini membantu dalam menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Metodologi yang digunakan adalah survei kuesioner yang dirancang untuk menerima informasi yang diperlukan mengenai produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan literatur sebelumnya meninjau jumlah maksimum faktor yang diidentifikasi dan terdaftar. Hasil tes analisis keandalan menunjukkan lima faktor yang harus dibuang. Hal ini disebabkan oleh alasan berikut 1) Pertanyaan yang tidak jelas 2) Kurangnya pengalaman responden.3) Faktor-faktor yang tidak relevan dengan proyek mereka. Analisis faktor

untuk faktor klien, dibagi faktor-faktor menjadi lima komponen dan faktor Q13- persetujuan atau respons yang tidak tepat waktu dihapus. Pengaruh politik pada industri, perlambatan ekonomi / Resesi, peraturan pemerintah, kecelakaan selama konstruksi, faktor kesehatan dan keselamatan dan koordinasi yang buruk antara departemen yang berbeda diklasifikasikan dalam komponen pertama. Dalam analisis faktor komponen serupa diklasifikasikan berdasarkan beberapa kesamaan. Tes korelasi menunjukkan bahwa perubahan desain tergantung pada kesalahan menggambar dan juga pemilihan peralatan khusus untuk pekerjaan terkait dengan profesionalisme tim teknis. Analisis regresi nonlinear, menunjukkan tingkat ketergantungan dua faktor. Ditemukan bahwa perubahan Desain memiliki dependensi 47,7% pada kesalahan menggambar. Demikian pula pemilihan peralatan khusus untuk pekerjaan tergantung pada profesionalisme tim teknis sebesar 39,7%.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran secara kompleks, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi kondisi yang alami. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif.

Menurut Sugiyono (2011) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable/lebih (independen) tanpa membuat perbandingan ,atau menghubungkan antara variable satu dengan variable yang lain. Sedangkan metode yang digunakan berulang-ulang sehingga yang diinginkan akan mudah dicapai.

Hal ini menggunakan data dari setiap pegawai yang berada pada lingkungan CV. Unisindo yakni pimpinan perusahaan sebagai basis dari informasi dan Administrasi serta beberapa staff yang merupakan sumber data utama.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, berikut penjelasan dari data primer dan data sekunder:

##### **3.2.1 Data Primer**

Pengertian data primer menurut Sunyoto (2013) adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga

seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Data primer diambil melalui wawancara dengan sejumlah pihak karyawan dan Pimpinan CV.Unisindo yang meliputi data tentang produktivitas kerja.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Pengertian data sekunder menurut Sunyoto (2013) adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data Badan Pusat Statistik (BPS). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan diolah lebih lanjut dan menjadi lebih informative jika digunakan oleh pihak ketiga. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur, seperti buku, jurnal, laporan bulanan, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam suatu kegiatan penelitian sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data dan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian, dengan demikian kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, dalam penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. *Interview* (Wawancara)

Menurut Rumengan (2010) wawancara (*Interview*) adalah suatu percakapan dengan maksud dan tujuan tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan dalam melakukan *interview*, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan saling terkait antara satu dengan yang lain.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan indera penglihatan. Observasi yang digunakan adalah observasi Nonpartisipan. Observasi Nonpartisipan adalah observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktifitas orang-orang yang sedang diamati, dan hanya sebagai pengamat.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan suatu catatan dari suatu peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan gambar, atau karya dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari suatu penggunaan metode observasi dan wawancara Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh dari pimpinan dan karyawan CV.Unisindo berupa data, foto, laporan penjualan atau segala bentuk dokumentasi yang berhubungan dengan perusahaan.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Keseluruhan/sekelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan dan pimpinan CV.Unisindo yang berjumlah 11 orang.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk mengambil sampel digunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) yang menerangkan bahwa : “*purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Dalam hal ini, jumlah informannya adalah sebanyak 5 orang. Pertimbangan dalam pengambilan sampel ini adalah melihat dari segi jabatan yang ada pada CV.Unisindo yang terdiri dari pimpinan dan beberapa bagian dalam perusahaan.

**Tabel 3. 1**  
**Sampel Penelitian**

No.	Jabatan di CV.Unisindo	Jumlah
1.	Manager	1 Orang
3.	Marketing	2 Orang
4.	Teknisi	2 Orang
<b>Jumlah</b>		5 orang

Sumber : Struktur Organisasi CV. Unisindo 2019

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	Produktivitas	produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi produktiv yang merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran dapat diukur dalam bentuk fisik dan nilai. (Sutrisno, 2015)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang akan dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisien (Sutrisno, 2015)	Wawancara

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Sugiyono (2016) Analisis data yang merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis dari data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam beberapa kategori dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami dan dimengerti sendiri maupun orang lain. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

#### **a. Reduksi Data**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang bersifat pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang lebih penting, karena data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak dan perlu dicatat secara lebih rinci dan teliti. Dengan melakukan reduksi data pada penelitian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan sesuai, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

#### b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur.

Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan.

#### c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-

kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2012). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Komponensial, yaitu dengan mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara menkontraskan antar elemen, dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang menkontraskan Sugiyono (2012).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk menguji keabsahan data yang digunakan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu Moleong (2010). Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari

berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada Sugiyono, (2012).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasanah, E. U., & Widowati, P. (2011). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso*. 2, 169–182.
- Idin, L. (2016). *ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PENGOLAHAN KOPRA DI KOTA RAHA*. 1, 155–165.
- Ismail, M. N. (2018). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Tandan Buah Segar Kelapa Sawit*. 2(1), 1–10.
- Jusmidah. (2016). *ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PROYEK PEKERJAAN JEMBATAN AMASSANGAN*. 1(1), 47–54.
- Khadafi, M. (2015). *STUDI TENTANG PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TERAPAN, PELAKSANA TUGAS DINAS TEKNOLOGI T2P), PERKEBUNAN (UPTD)*. 3, 125–138.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Maurits, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pekuri, A., Haapasalo, H., & Herrala, M. (2011). *Produktivitas dan Manajemen Kinerja – Praktik Manajerial dalam Industri Konstruksi*. 1, 39–58.
- Priscilia. (2017). *ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BERKAT ANUGERAH RAYA*. 5(1).
- Ramayani, C. (2012). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia*. 1(1), 41–54.
- Rao, B. P., Sreenivasan, A., & NV, P. (2015). *ANALISIS DAN PERINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA*. 02(03).
- Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. UNIBA Press.
- Siagian, S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV.

Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulaiman, M., & Wahyu, Rahma, Wibowo, D. T. (2019). *ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA BENGKEL SKALA KECIL MENENGAH DI MALANG*. 2(2), 63–67.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Buku Seru.

Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.

Ulfah, M. F., Fanny, L., & Rahayuningsih, L. A. (2018). *PRODUKTIVITAS KERJA PETUGAS REKAM MEDIS UNIT PENDAFTARAN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS SEBELAS MARET TAHUN 2018*. 8(2), 7–20.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian* (3rd ed.). Alfabeta.

## CURRICULUM VITAE



Nama : Astri Mumpuni  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 16 Januari 1998  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
E-mail : [astrimumpuni1698@gmail.com](mailto:astrimumpuni1698@gmail.com)  
Alamat : Jl. Lembah Merpati Km. 13 Kijang Kp. Sidomulyo  
Pendidikan : - SD Negeri 010 Tanjungpinang Timur  
- SMP Negeri 7 Tanjungpinang  
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang