

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PABRIK PERCETAKAN BATA MERAH
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

HANAFI

NIM :16612182



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PABRIK PERCETAKAN BATA MERAH
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

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

Oleh

HANAFI

NIM :16612182

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PABRIK PERCETAKAN BATA MERAH
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : HANAFI
NIM : 16612182

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

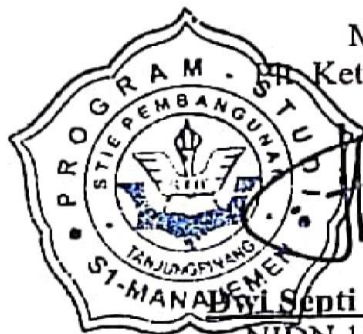
Pembimbing kedua,



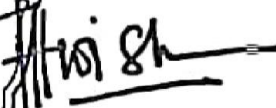
Tubel Agusven, S.T.,M.M.
NIDN.1017087601/Lektor



Risnawati, S.Sos.,M.M.
NIDN.1025118803/Asisten Ahli



Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Harvani, S.T.,M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PABRIK PERCETAKAN BATA MERAH
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

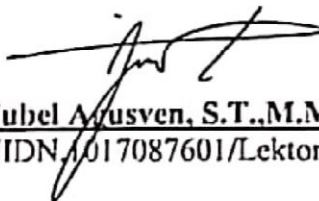
Nama : HANAFI
NIM : 16612182

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

Panitia Komisi Ujian

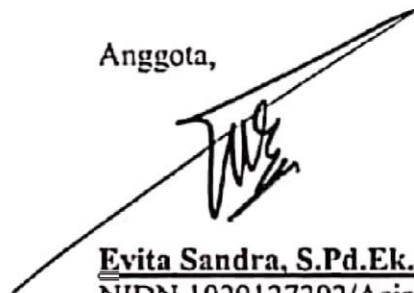
Ketua,

Sekretaris,


Tubel Agusven, S.T.,M.M.
NIDN.1017087601/Lektor


Yudi Carsana, S.E.,M.M.
NIDN.1016076601/Asisten Ahli

Anggota,


Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M.
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 5 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,


Chairy Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA.
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HANAFI
NIM : 16612182
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.13
Program Studi/Jenjang : Manajemen/Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik

Percetakan Bata Merah Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penyusun



HANAFI
NIM : 16612182

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah wassyukurillah warahmatullah

Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, yang dengan tulus mencurahkan seluruh kasih sayang kepada putramu ini, serta bimbingan dan dukungan baik secara moril maupun materil, dan limpahan doa yang tiada henti-hentinya. Pengorbananmu tak bisa terbalaskan dengan apapun. Ku ucapkan kata maaf dan terimakasih yang paling dalam, semoga anakmu ini kelak dapat membahagiakan bapak dan ibu.

Dan terimakasih juga buat kakak-kakakku yang sabar dan senantiasa memberikan doa dan motivasi.

MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.”

(Al-Baqarah: 216)

“Hidup itu seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kamu harus terus bergerak.”

(Albert Einstein)

Tidak ada yang tidak mungkin, jika kita berani untuk mencoba.

(HANAFI)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Percetakan Bata Merah Tanjungpinang” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. AK. M.S,i. CA Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku plt wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T,M.M selaku Plt Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Tubel Agusven, S.T, M.M selaku dosen pembimbing satu penulis, yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Risnawati, S.Sos,M.M selaku dosen pembimbing kedua penulis. yang juga telah memberikan nasehat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Orang tuaku yang ku sayang ayah Abu Bakar dan mama Salmah yang selalu mendukung agar bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar.
10. Kakak-kakak ku terimakasih atas pengorbanannya, dukungan moral dan yang telah memberikan motivasi.
11. Seluruh teman-teman prodi manajemen malam dua 2016 terima kasih atas kebersamaanya yang indah serta dukunganya selalu kepada saya.
12. Pimpinan perusahaan pabrik percetakan bata merah jambi tanjungpinang Bapak Budiyono dan seluruh karyawan perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama melakukan penelitian skripsi ini.

Atas segala syukur kepada Allah SWT penulis mendo'akan, semoga allah senantiasa memberikan rahmat, hidayah dan membalas kebaikan dengan segala kemuliaan bagi kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak yang berkepentingan, Amin.

Waalaikumsalam, Wr.Wb

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penulis,

HANAFI
NIM 16612182

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Lalar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	4
1.4.2 Kegunaan Praktis	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Manajemen MSDM	8
2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM	8
2.1.2 Manajemen Produksi.....	11
2.1.2.1 Teori Produksi.....	12
2.1.2.2 Fungsi Produksi.....	13

2.1.2.3 Faktor Produksi	13
2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja	14
2.1.3.1 Tingkat Produktivitas Individu	15
2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas.....	29
2.1.3.5 Upaya Peningkatan Produktivitas	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Jenis Data	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Devinisi Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Pengolahan Data	41
3.6.1. Reduksi Data	41
3.6.2. Penyajian Data	42
3.6.3. Menarik Kesimpulan Atau Verifikasi	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
4.1 Gambaran Umum.....	47
4.1.1 Sejarah Pabrik Percetakan Bata Merah Tanjungpinang.....	47
4.1.2 Karakteristik Informan	53
4.1.2.1. Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2.2. Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
4.1.2.3. Informan Berdasarkan Masa Kerja	54

4.1.3 Reduksi Data	55
4.1.4 Peyajian Data	77
4.1.5 Penarikan Kesimpulan	80
4.2.1 Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Produksi Karyawan Tahun 2019.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Jumlah Informan	39
Tabel 3.2	Operasional Variabel	40
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Pada Indikator Tingkat Absensi	56
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Pada Indikator Tingkat Perolehan Hasil	60
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Pada Indikator Kualitas Yang di Hasilkan	65
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Pada Indikator Tingkat Kesalahan	68
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Narasumber Pada Indikator Waktu yang di Butuhkan	73
Tabel 4.9	Hasil Penyajian Data	77

DAFTAR GAMBAR

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber Data	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pabrik Percetakan Bata Merah Tanjungpinang.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Tabel Observasi dan Dokumentasi
Lampiran 4	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	: Keterangan <i>Plagiarism</i>

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PABRIK PERCETAKAN BATA MERAH TANJUNGPINANG

HANAFI. 16612182. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. ambonhanafi1@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana produktivitas kerja karyawan ditinjau dari segi produksi di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang. diketahui hasil produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi dan tidak stabil sehingga hasil produksi di pabrik percetakan bata merah belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif deskriptif. Informan penelitian sebanyak 3 orang yaitu: pimpinan perusahaan, dan 2 orang karyawan bagian produksi. Sumber data penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber data.

Hasil wawancara di analisis dengan uji keabsahan data dengan teknik triangulasi sumber data. Setelah data telah sesuai dengan hasil wawancara selanjutnya data diolah dengan teknik reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di pabrik percetakan bata merah mengalami fluktuasi dan tidak stabil. yang disebabkan oleh beberapa indikator seperti tingkat absensi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan. dan lebih dominan pada indikator waktu yang dibutuhkan, karena waktu yang dibutuhkan 1 hari 8 jam masih dirasa kurang berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Produksi, fluktuasi, Waktu yang dibutuhkan.

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.Sos.,M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK PRODUCTIVITY EMPLOYEE IN RED BRICK PRINTING FACTORY TANJUNGPINANG

HANAFL.16612182. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. ambonhanafi1@gmail.com

This study aims to analyze how employee work productivity is viewed in terms of production in the red brick printing factory in Tanjungpinang. it is known that the work productivity of employees experiences fluctuations and is not stable so that the production results in the red brick printing factory are not in accordance with what is desired by the company.

This type of research is descriptive qualitative research. Research informants as many as 3 people, namely: company leaders, and 2 employees of the production department. Sources of research data used are primary data and secondary data. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Data analysis technique uses data validity test with data source triangulation technique.

The results of the interviews were analyzed with data validity testing using data source triangulation techniques. After the data is in accordance with the results of the interview then the data is processed by data reduction techniques, data presentation and drawing data conclusions.

The results showed that the productivity of employees working at the red brick printing factory fluctuated and was unstable. Caused by several indicators such as the level of attendance, the level of acquisition results, the quality produced, the level of error, and the time required. And more dominant in the indicator of the time required, because the time required for 1 day 8 hours is still considered to be less based on the results of research that has been done at the red brick printing factory in Tanjungpinang.

Keywords: Work Productivity, Production, fluctuations, Time needed.

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T.,M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati, S.Sos.,M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi. Bidang ilmu ini berfokus kepada manusia, dan manusia di pandang sebagai asset (dalam perspektif lain di pandang sebagai *human capital*) bukan sebagai biaya operasional (*operating expense*) oleh karena itu MSDM sangat penting sekali. Lubis, Hermanto, & Edison, (2018) Untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan sesungguhnya perhatian tidak hanya tertuju pada tujuan para pekerja tetapi juga tujuan dari perusahaan, dengan kata lain dua tujuan (*worker vs firm*) harus terjadi secara serentak. bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dengan tujuan perusahaan (organisasi) yang secara bersamaan menjadi tugas pokok di dalam suatu perusahaan. dalam hal ini adalah bagaimana agar produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan keuntungan perusahaan dan peningkatan pendapatan bagi tenaga kerja.

Peranan dan Pentingnya Produktivitas kerja mecakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. dewasa ini, umumnya perusahaan terhambat pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sehingga memerlukan suatu

pendekatan khusus yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. meningkatkan produktivitas berarti telah bekerja lebih rajin dan cepat, meningkatkan kualitas barang, kerja serta kehidupan.

Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah perusahaan percetakan bata merah yang berada di tanjungpinang, salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat di lakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mandiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat di lakukan melalui usaha-usaha kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pabrik percetakan bata ini awal berdirinya pada tahun 1992, pada waktu itu karyawannya hanya 4 sampai 5 orang saja, pada tahun 1993 sampai tahun 2002 mengalami peningkatan karyawan menjadi 30 orang dan setelah tahun 2002 karyawan mengalami penurunan, sampai pada saat ini menjadi 11 orang karyawan.

Fenomena diperusahaan ini adalah produktivitas kerja karyawan yang mengalami fluktuasi karena berdasarkan data yang di dapat, hasil produktivitas kerja karyawan yang tidak stabil, di ketahui penyelesaian hasil produksi setiap bulannya berbeda, hal ini menyebabkan pencapaian tujuan di perusahaan ini belum ideal. Tabel 1 menunjukkan hasil produktivitas kerja karyawan yang tidak stabil setiap bulannya.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Karyawan Tahun 2019

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH PRODUKSI PERKARYAWAN	JUMLAH PRODUKSI PERHARI
1	JANUARI	55.000	6 Karyawan	9.166	1.833
2	FEBRUARI	37.000	6 Karyawan	6.166	2.233
3	MARET	46.000	6 Karyawan	7.666	1.533
4	APRIL	63.000	6 Karyawan	10.500	2.100
5	MEI	48.000	6 Karyawan	8.000	1.600
6	JUNI	52.000	6 Karyawan	8.666	1.733
7	JULI	45.000	6 Karyawan	7.500	1.500
8	AGUSTUS	38.000	6 Karyawan	6.333	1.266
9	SEPTEMBER	45.000	6 Karyawan	7.500	1.500
10	OKTOBER	92.000	6 Karyawan	15.333	3.066
11	NOVEMBER	62.000	6 Karyawan	10.333	2.066
12	DESEMBER	61.000	6 Karyawan	10.166	2.033

Sumber: dokumentasi produksi pabrik percetakan bata merah tanjungpinang

Berdasarkan observasi awal dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil produksi pabrik percetakan bata merah tanjungpinang yang tidak stabil sehingga pencapaian tujuan perusahaan ini belum berjalan dengan baik.

Di dalam produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja. oleh karena itu, karyawan merupakan modal dan asset perusahaan yang harus dihargai dan diperhatikan sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dan loyal terhadap perusahaan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk perusahaan. berdasarkan observasi awal maka perlu di teliti lebih lanjut mengenai analisis produktivitas kerja karyawan di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian Sebagai berikut:

Bagaimana produktivitas kerja karyawan ditinjau dari segi produksi di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan ditinjau dari segi produksi di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang di teliti dan di analisa yaitu tentang produktivitas kerja di pabrik percetakan bata merah dimana hasil penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang di peroleh peneliti selama mengikuti

perkuliahan di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di tanjung pinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang memiliki nilai guna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan untuk memperdalam dan menambah pengalaman mengenai produktivitas kerja di pabrik percetakan bata merah tanjungpinang. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori-teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan memperhatikan permasalahan yang ada dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan produktivitas kerja, serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya. Serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik khususnya di bidang manajemen SDM.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah agar mempermudah pembahasan dalam penulisan yang telah di buat. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang pendahuluan, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka serta teori-teori yang digunakan di dalam penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang : jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah sehingga dapat diketahui inti dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelitian selanjutnya dan bagi pihak perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian strategis dari organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang akan menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian. Marjuni, (2015)

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yang terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penilaian sumber daya manusia, berikut ini akan di jelaskan secara singkat pengertian setiap fungsi operasional tersebut.

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara terstruktur mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan, dengan kata lain perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu/kualifikasi SDM di masa yang akan datang.

b) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan yang mempunyai kemampuan dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil sebuah proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi adalah proses pengenalan dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah para calon karyawan yang paling memenuhi syarat diantara para pelamar.

c) Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terarah yang akan dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerjaan dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

d) Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa adalah yang diartikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan itu dapat berupa salah satu atau gabungan dari bentuk-bentuk berikut ini.

- 1) Gaji atau Upah: adalah uang yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya.
- 2) Insentif dan Bagi Hasil: adalah uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.
- 3) Tunjangan dan Pelayanan: adalah imbalan finansial tambahan selain gaji/upah pokok, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, cuti, libur dan asuransi kesehatan.
- 4) Imbalan Non Finansial: misalnya pekerjaan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.
- 5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

e) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja mencakup upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f) Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas bagian pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

g) Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau pengkajian sumber daya manusia adalah studi yang terstruktur tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi. penelitian SDM dapat juga didefinisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perancangan, pengumpulan, analisis, dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi, penyelesaian masalah, dan penentuan peluang dalam manajemen SDM. Marwansyah, (2016)

2.1.2 Manajemen Produksi

Menurut Hery Sisca, (2020) Pengertian manajemen produksi/operasi merupakan alat pengambilan keputusan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Proses menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa dalam sesuatu periode waktu dan memiliki nilai tambah bagi perusahaan disebut produksi fahmi, (2012). produksi juga merupakan proses penciptaan barang dan jasa Heizer and Render, (2012) manajemen produksi secara umum diartikan sebagai kegiatan untuk mengarahkan dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan produk berupa barang dan jasa.

Dalam pengertiannya yang lebih luas mencakup pengembalian keputusan mulai dari penentuan jenis produk yang dihasilkan, penentuan bahan baku, proses pengolahan, desain produk yang digunakan, sampai produk berada ditangan konsumen.

Manajemen produksi/operasi merupakan kegiatan mengelola sumber daya yang berupa tenaga kerja, mesin-mesin, peralatan, bahan mentah dan sebagainya secara optimal, dalam proses transformasi menjadi berbagai produk berupa barang dan jasa. Dengan dasar pengertian tersebut, bahwa proses transformasi maupun kegiatan menghasilkan barang dan jasa, dapat diukur setiap masukan dan keluarannya dengan sebutan produktivitas Mulya et al, (2017).

2.1.2.1 Teori Produksi

Produksi (*production*) tidak hanya transformasi berbagai input atau sumber daya menjadi output berupa barang atau jasa. Produksi merujuk kepada seluruh aktifitas yang terlibat dalam memproduksi barang dan jasa, dari meminjam dana untuk membangun atau melakukan ekspansi fasilitas produksi, menyewa tenaga kerja, membeli bahan mentah, menjalankan pengendalian mutu, akuntansi biaya dan lain-lainnya. Output dari suatu perusahaan bisa berupa komoditas akhir/siap pakai atau berupa produk pendukung, selain barang, output juga bisa berupa jasa. Suwaji, (2018)

2.1.2.2 Fungsi Produksi

Fungsi produksi merupakan hubungan teknis antara produksi dan input, yang digunakannya. Ahli sistematis kemudian mempresentasikan hubungan teknis antara input dan output ini dalam suatu fungsi. Fungsi produksi secara umum digambarkan sebagai berikut : $y = f(x)$ dimana y adalah output dan x adalah input produksi keduanya, x dan y merupakan angka positif sedangkan $f(.)$ fungsi yang mempresentasikan hubungan input dan output, bernilai positif (output selalu lebih besar atau sama dengan nol) dan *continuos*.

Fungsi produksi juga mempresentasikan batas kemungkinan output dihasilkan berdasar level penggunaan input dalam produksi. Dengan kata lain, sepanjang garis fungsi produksi merupakan titik-titik di mana output secara maksimal dihasilkan pada berbagai tingkat penggunaan input. Ini berarti pula efisiensi produksi pada garis tersebut sama dengan nol. Dan fungsi produksi ini disebut juga *frontier*. Sujarwo, (2019)

2.1.2.3 Faktor Produksi

Produksi adalah menciptakan, menghasilkan, dan membuat. Kegiatan produksi tidak akan dapat dilakukan kalau tidak ada bahan yang memungkinkan untuk dilakukannya proses produksi itu sendiri. Untuk bisa melakukan produksi, orang memerlukan tenaga manusia, sumber-sumber alam, modal dan dalam segala bentuknya, serta keterampilan. Semua segala unsur itu disebut faktor-faktor produksi (*factors of production*). Jadi, semua unsur yang menunjang usaha penciptaan nilai atau usaha memperbesar nilai barang disebut sebagai faktor-faktor produksi. Pengertian produksi lainnya yaitu hasil akhir dari proses atau aktivitas

ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. dengan pengertian ini dapat dipahami bahwa kegiatan produksi diartikan sebagai aktivitas dalam menghasilkan output dengan menggunakan teknik produksi tertentu untuk mengolah atau memproses input sedemikian rupa, komponen input dan output merupakan komponen yang paling banyak mendapatkan perhatian dalam pembahasan teori produksi. Dalam teori produksi, komponen input masih dapat diuraikan berdasarkan jenis ataupun karakter input. Secara umum input dalam sistem produksi terdiri atas tenaga kerja, modal, bahan material, tanah, informasi dan aspek manajerial.

Teori produksi modern menambahkan unsur teknologi sebagai salah satu bentuk dari komponen input . Keseluruhan unsur - unsur dalam komponen input tadi selanjutnya dengan menggunakan teknik-teknik atau cara-cara tertentu, diolah atau diproses sedemikian rupa untuk menghasilkan sejumlah output tertentu. Nofriadi, (2016)

2.1.3. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Ndraha, (2012) Produktivitas Kerja adalah hasil dari kerja seseorang untuk meningkatkan kualitas kerjanya (*output, a thing produced*), *production* adalah suatu kegiatan atau proses untuk memproduksi sesuatu barang atau benda (*the act of producing*), *producer* (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada level filosofis, manajerial dan teknis operasional.

Menurut Sutrisno (2016:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara praktis dan berdaya guna sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sinungan dalam Afifudin, (2014:219) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara praktis dan berdaya guna sehingga ini semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.3.1 Tingkat Produktivitas Individu

Menurut Sinungan, (2014) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1) Sikap Mental

Sikap mental ini berupa, (a) Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kemauan yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya. (b) Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja, karena

adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya akan dapat segera tercapai. (c) Etika Kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau ketentuan-ketentuan yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, resmi atau tidak resmi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penjiwaan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3) Ketrampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecerdasan dan pengalaman yang cukup.

4) Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan mekanisme yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang menguntungkan. Terdapat

berbagai mekanisme manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*). Terutama tentang *total quality control* sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5) Hubungan Industrial

Dalam menerapkan Hubungan Industrial, maka akan ada hal seperti berikut: (a) Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat. (b) Menciptakan hubungan kerja yang setimpal dan bergairah sehingga menumbuhkan keikutsertaan aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. (c) Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan pengabdian dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan cukup, maka akan menimbulkan kofokusasi saat bekerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan

stabilitas kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10) Sarana Produksi

Kualitas sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang berpengalaman akan mendorong peningkatan produktivitas.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan bidang ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap : (a) Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu. (b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan berkualitas. (b) Pemborosan bahan baku dapat ditekan sehemat mungkin. Berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

12) Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan jabatan ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan mental untuk meningkatkan semangat berkarya , kontribusi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (Hartatik Puji, 2014) bila suatu organisasi mengabaikan perkembangan sumber daya manusianya, maka akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian hasil produksinya rendah, akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Menurut Istijanto, (2010) absen adalah ketidakhadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja, jumlah absen kerja dalam perusahaan menggambarkan pertukaran keuntungan antara karyawan dan perusahaan yang menggaji. Tentu saja perusahaan tidak mau rugi akibat tingginya absen karyawan. ada tiga ukuran absen hilangnya waktu kerja, frekuensi atau tingkat keseringan absen, jumlah absen dalam jangka pendek. Hilangnya waktu kerja adalah jumlah total jam atau hari kerja yang hilang selama setahun. Frekuensi adalah jumlah total terjadinya absen dalam setahun tanpa memandang lama jangka waktu. Absen dalam jangka pendek adalah jumlah absen 1-2 hari kerja selama setahun.

a.) Penyebab terjadinya absensi

1. Ketidakpuasaan karyawan dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Kondisi pekerjaan di perusahaan tidak memuaskan.
3. Adanya konflik antara karyawan.
4. Tidak adanya motivasi dalam bekerja.
5. Gaji yang tidak sesuai deengan pekerjaan.
6. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi.
7. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.

8. Kesehatan karyawan.

9. Kemampuan fisik karyawan yang kurang mendukung.

Di samping itu absensi harus di imbangi dengan presensi atau kehadiran yang tinggi agar absensi tidak menjadi masalah bagi karyawan karena absensi karyawan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan dalam produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan akan terhambat.

2. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat yang ada, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, secara langsung hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

Hasil kerja merupakan hasil yang di peroleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, hasil kerja yang diperoleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau sering diatas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengukuran hasil produktivitas kerja dapat dilakukan dengan tiga metode yang berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara bersejarah yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah kualitas berkurang atau meningkat serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian yang secara mutlak.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

Kualitas kerja adalah suatu standar yang berkaitan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Yitno Utomo, Titik Koesdijati, (2020) produksi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan baik atau tidaknya barang yang dihasilkan dengan pengolahan (proses produksi) yang berjalan normal atau sesuai dengan rencana maka kualitas produk yang dihasilkan dari proses produksi akan sesuai dengan rencana, proses produksi yang terlalu cepat juga dapat menimbulkan masalah terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Sebaliknya juga apabila jika terjadi pada proses produksi yang lambat masalah yang timbul dari perlambatan ini memungkinkan terjadinya proses produksi yang tersendat dan akhirnya terhenti.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas produk, yaitu:

1. Manusia, Sumber daya manusia adalah sumber utama yang memungkinkan terjadinya proses penambahan nilai.
2. Metode, Hal ini meliputi ketentuan kerja dimana setiap orang harus melaksanakan kerja sesuai dengan tugas yang dibebankan pada masing-masing individu. Metode ini merupakan ketentuan kerja terbaik agar setiap orang dapat melaksanakan tugasnya secara praktis dan berdaya guna.
3. Mesin, Mesin atau peralatan yang digunakan dalam proses penambahan nilai menjadi output/produk. Dengan memakai mesin sebagai peralatan pendukung pembuatan suatu produk memungkinkan berbagai macam dalam bentuk, jumlah, dan kecepatan proses penyelesaian kerja.
4. Bahan, Bahan baku yang diproses produksi agar menghasilkan nilai tambah menjadi output/produk, jenisnya sangat berbeda. perbedaan bahan baku yang digunakan akan mempengaruhi nilai output yang berbeda pula.
5. Ukuran, Dalam setiap tahap untuk produksi harus ada ukuran sebagai standar penilaian agar setiap tahapan produksi dapat dinilai kinerjanya. Kemampuan dari standar ukuran tersebut merupakan faktor penting untuk mengukur kinerja seluruh tahapan proses produksi, dengan tujuan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana.
6. Lingkungan, Lingkungan dimana proses produksi berada sangat mempengaruhi hasil atau kinerja proses produksi. Bila lingkungan kerja berubah, maka kinerja pun akan berubah pula. Banyak faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kelima komponen tersebut diatas sehingga dapat menimbulkan bermacam tugas pekerjaan.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah. Tingkat kesalahan di dalam produktivitas sering sekali terjadi, di sebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang terjadi pada saat proses kerja berlangsung, hal itu lah yang menyebabkan turunnya produktivitas karyawan karena hasil yang di dapat menjadi berkurang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Yayat Hidayat, (2015) peninjauan terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut bukan saja membandingkan jumlah tenaga kerja yang digunakan terhadap output yang dihasilkan, tetapi meninjau efektivitas tenaga kerja secara langsung dan tidak secara langsung berdampak pada pembiayaan perusahaan, penempatan orang yang tidak tepat, apalagi penempatan yang salah, akan menyebabkan pemborosan biaya tenaga kerja, sekaligus akan menaikkan biaya oprasional, karena bisa menyebabkan kesalahan-kesalahan melakukan prosedur kerja, tingginya cacat produksi, pekerjaan berulang, kerusakan mesin saat melakukan *set up* dan *set down*.

Faktor-faktor kesalahan yang sering terjadi pada saat proses produksi adalah:

1. Machine (Mesin)

Keterlambatan proses produksi yang bersumber dari faktor mesin seperti diantaranya terjadi kerusakan mesin, seting mesin yang tidak tepat, kesalahan cara mengoprasikan mesin dan tidak tahuan spesifikasi mesin sehingga pemakaiannya tidak bisa maksimal.

2. Metode

Persiapan yang matang sebelum mulai proses produksi dapat memperkecil pemborosan waktu ketika proses produksi sudah berjalan sehingga target/waktu pencapaian produksi dapat berjalan seperti yang sudah direncanakan.

3. Measurement (Pengukuran)

Kualitas barang yang dihasilkan dapat diukur dengan peralatan tertentu seperti dengan pemakaian peralatan sesuai dengan bentuk dan fungsi barang apakah spesifikasi teknis sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4. Material

Material yang akan diproses sudah memenuhi standar kualitas dan sudah sesuai order, terdiri dari material utama dan material pendukung. Spesifikasi material yang tidak sesuai dengan standar atau ketetapan akan sangat berpengaruh pada proses yaitu terjadinya kegagalan produk atau barang yang dihasilkan kurang baik.

5. Nature (Alam)

Faktor alam juga dapat mempengaruhi proses produksi terutama dalam kualitas barang yang dihasilkan. contohnya kondisi hujan terus menerus akan merugikan pada beberapa industri.

6. MAN (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam proses produksi karena sebagus apapun mesin, metode dan material jika

ditangani salah akan berdampak buruk pada proses tersebut kualitas SDM ini sangat perlu untuk perlu terus menerus ditingkatkan baik dengan pelatihan internal maupun pelatihan eksternal yang diselenggarakan lembaga swasta dengan biaya perusahaan.

5. Waktu Yang Dibutuhkan

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

Ketepatan waktu merupakan suatu aktifitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

1. Kecepatan waktu kerja.
2. Penghematan waktu kerja.
3. Kedisiplinan waktu kerja.
4. Tingkat absensi

b. Output

Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Menurut Syarif pengukuran produktifitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan, tujuan pengukuran adalah untuk membandingkan hal-hal sebagai berikut :

1. Penambahan produksi dari waktu ke waktu.
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
4. Jumlah hasil sendiri dengan jumlah hasil orang lain.
5. Bagian prestasi utama sendiri dengan bagian prestasi utama orang lain.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa penyebab baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun penyebab lainnya yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun penyebab lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut simanjuntak yang dikutip oleh Trisno (2011:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

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

2. Mental Dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting Untuk menjadi ketertarikan bagi organisasi, sebab keadaan fisik mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling bantu membantu telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. dengan demikian, jika karyawan dilakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Sutrisno, (2017)

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja.

Menurut, Saksono, (2010) faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1. Menurunnya Presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam keadaan tidak hadir/absen, maka pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Meningkatnya Kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan ketidak inginan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketidakimbangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4. Timbulnya Kegelisahan, Tuntutan Dan Pemogokan.

2.1.3.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung bagian-bagian proses. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa semangat kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

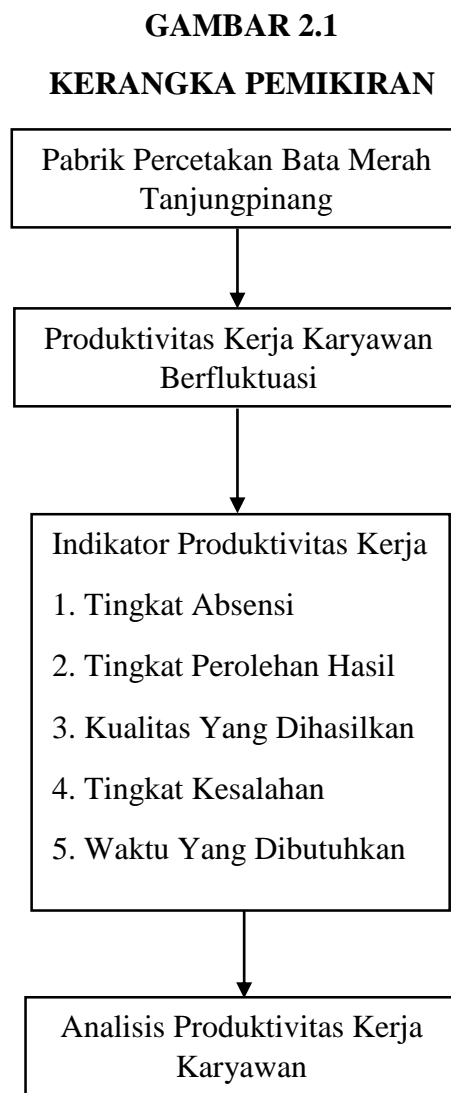
yang dimaksud semangat kerja adalah aturan-aturan yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara jelas serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Sutrisno, (2017)

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Sutrisno (2015:105) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Terus Menerus. dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu maksudnya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan Kualitas Hasil Pekerjaan. berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan kualitas hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan semangat kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat dijelaskan melalui variabel analisis produktivitas kerja karyawan secara skematis di gambarkan seperti pada gambar di bawah ini :



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Rumusan Masalah	Metodologi Penelitian	Sampling	Temuan Penelitian	Komentar/ Saran
1	(Idin, 2016) <i>ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PENGOLAHAN KOPRA DI KOTA RAHA.</i> 1(April), 155–163.	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra, dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada pengolahan kopra di Kota Raha.	bagaimana dengan produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra, dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada pengolahan kopra di Kota Raha.	Penelitian ini menggunakan data primer, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif.	Teknik <i>Cluster Sampling</i> .	Terdapat perbedaan produktivitas kerja setiap tahunnya antara produktivitas kecamatan kusambi dan produktivitas kecamatan napano kusambi.	Sebaiknya pelatihan untuk tenaga kerja di kecamatan napano kusambi lebih di tingkatkan lagi, agar hasil produktivitas kopra di napano kusambi lebih meningkat dari yang sebelumnya.

2	(Priscilia, 2017) <i>ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BERKAT ANUGERAH RAYA. 5(1), 1–6.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan produktivitas kerja pada PT. Berkat Anugerah Raya	Bagaimana menjelaskan produktivitas kerja pada PT. Berkat anugrah raya	menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Uji validitas data penelitian dilakukan dengan triangulasi data berdasarkan sumber	Teknik penetapan narasumber (purposive sampling)	waktu penyelesaian untuk setiap unit pesanan berbeda yang menunjukkan bahwa terdapat masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja.	Produktivitas pada PT. Berkat Anugerah Raya sudah baik. Baik yang dimaksud adalah <i>input material</i> yang dipakai, yang tersedia diperusahaan.
3	(Made Dwi Setyadi Mustika, 2013) <i>ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI GAMELAN DI DESA TIHINGAN KABUPATEN KLUNGKUNG . 2(mei), 260–268.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, pengalaman kerja dan teknologi secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri gamelan di Desa Tihingan.	Bagaimana pengaruh upah, pengalaman kerja dan teknologi secara simultan dan parsial dan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri gamelan di Desa Tihingan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih.	menggunakan teknik purposive sampling dari jenis nonprobability sampling.	Upah dan teknologi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.	Upah dan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, maka dari itu pemilik usaha sebaiknya lebih memperhatikan upah dan pelatihan para pengrajinnya agar produktivitas pengrajin dapat terus meningkat.

4	(Samad, Rahman, Rahman, & Islam, 2018) <i>Measurement & Analysis of Productivity and Finding Solutions to Improve Productivity in a Garment Factory in Bangladesh</i> (pengukuran dan analisis produktivitas dan mencari solusi untuk meningkatkan produktivitas di pabrik garmen di bangladesh)	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja dan cacat di bagian menjahit dalam produksi di sebuah Pabrik Garmen di Bangladesh.	Bagaimana produktivitas tenaga kerja dan cacat di bagian menjahit dalam produksi di sebuah Pabrik Garmen di Bangladesh.	Penelitian ini menggunakan pendekatan struktural Kurosawa, pendekatan pengukuran produktivitas untuk mengukur produktivitas tenaga kerja.	Menggunakan teknik work sampling (studi kerja)	Di temukan bahwa persalinan produktivitas tidak sampai ke tingkat standar. Alasannya itu mengurangi produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.	Otomasi dapat meningkatkan kecepatan produksi di pabrik. Karena sebagian besar mesin secara manual tangan Dioperasikan, memperlambat kecepatan produksi. Juga,otomatisasi dapat membantu menghasilkan produk yang kurang cacat.
---	--	---	---	---	--	---	---

5	<p>(Duran, Cetindere, & Emre, 2015) <i>Productivity improvement by work and time study technique for earth energy-glass manufacturing company.</i> (Peningkatan produktivitas dengan teknik kerja dan waktu belajar untuk perusahaan manufaktur energi-kaca bumi) 26(15), 109–113.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil gelas teh dalam hal kerja / waktu selama proses produksi.</p>	<p>Bagaimana hasil gelas teh dalam hal kerja/waktu selama proses produksi.</p>	<p>Menggunakan metode observasi untuk mengumpulkan data penelitian.</p>	<p>Menggunakan teknik work sampling (studi kerja)</p>	<p>Lokasi ruang cetakan dan mesin berjarak cukup jauh, sehingga pada saat pengumpulan cetakan yang siap pakai menyebabkan operator mesin mudah lelah dan mengurangi produktivitas kerja.</p>	<p>Sebaiknya memindahkan ruang cetakan di tempat yang lebih dekat ke mesin, sehingga jarak jalan kaki akan diminimalkan dan baik cetakan maupun operator mesin harus lebih produktif, dan ini secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja.</p>
---	--	--	--	---	---	--	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian harus di nyatakan secara spesifik untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Menurut Moleong, J, (2010), fokus penelitian ini di maksudkan untuk membatasi penelitian untuk memilih mana data yang penting dan yang tidak penting, agar tidak di masukkan ke dalam sejumlah data yang sedang di kumpulkan, walaupun data itu menarik. Perumusan fokus masalah dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif, artinya penyempurnaan rumusan fokus atau masalah masih tetap di lakukan sewaktu penelitian sudah berada di lapangan. Adapun fokus dalam penelitian ini adalah produktivitas Kerja Karyawan, dengan indikator: tingkat absensi yang tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, waktu yang dibutuhkan.

3.2 Jenis Data

Data adalah segala sesuatu yang di ketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan supramto, (2012). Jadi data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut algifari (2011), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada didalam penelitian ini merupakan data pedoman wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, kepustakaan, serta buku-buku yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara adalah proses perolehan keterangan untuk mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan informan, penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur. Menurut Sulisty Basuki (2010:171) wawancara terstruktur adalah wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, peneliti menggunakan wawancara terstruktur agar fokus pada pokok permasalahan penelitian.

b. Observasi

observasi merupakan metode penelitian dimana penelitian melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Di dalam penelitian ini menggunakan Observasi partisipasi pasif, jadi dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut, tetapi hanya menjadi pengamat independen. Sugiyono, (2017)

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa atau kejadian yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya bersejarah dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan catatan harian, sejarah kehidupan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif Sugiyono, (2017). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa foto, gambar serta data-data yang dibutuhkan didalam penelitian yang dilakukan dipabrik percetakan bata merah tanjungpinang.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sugiyono, (2017)

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pimpinan yang ada di perusahaan pabrik percetakan bata merah tanjungpinang yang berjumlah 12 orang.

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik Purposive, purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random dimana peneliti yang menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. ciri-ciri khusus yang dimaksud adalah seperti berapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan ini, Menurut Sugiyono, (2017) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi sumber data dalam penelitian ini ada 3 orang, Berdasarkan kriteria tersebut maka narasumber yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Jumlah Informan

No	Jabatan	Jumlah orang
1.	Pimpinan Perusahaan	1
2.	Karyawan Bagian Produksi	2
	Jumlah	3 Orang

Sumber: Data Primer Hasi Wawancara 2020

1. Pemimpin perusahaan: karena lebih mengerti tentang perusahaan tersebut, mulai dari awal perusahaan di bangun hingga sampai pada saat ini. pemimpin perusahaan ini sekaligus menjadi pengawas di perusahaannya.
2. Karyawan bagian produksi: dua orang karyawan yang paling lama bekerja

di perusahaan pabrik percetakan bata merah tanjungpinang karena lebih paham mengenai pendapatan hasil produksi dan permasalahan yang ada di bagian produksi.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah dalam Purnamasari, (2012) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan kedalam indikator-indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur. Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian, penelitian yang telah paparkan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut petunjuk atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel dan indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja adalah hasil dari kerja seseorang untuk meningkatkan kualitas kerjanya, (<i>output, a thing produced</i>). Ndraha, (2012).	1. Tingkat Absensi 2. Tingkat Perolehan Hasil 3. Kualitas Yang Dihasilkan 4. Tingkat Kesalahan 5. Waktu Yang Dibutuhkan Simamora (Hartatik Puji, 2014)

Sumber: Data yang diolah (2020)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian metode kualitatif ini, pengerjaan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul semua atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang telah dikumpulkan adalah data yang sudah dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis data, peneliti dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengerjakannya kembali. Suyanto dan Sutinah, mengatakan pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengatur atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya. Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihannya, yang memfokuskan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, perubahan data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang ada dilapangan,. Langkah-langkah yang dilakukan adalah mempertajam analisis menggolongkan atau mengelompokkan ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengelompokkan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di susutkan antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin berbelit-belit dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit bahasan

selanjutnya. Data yang di reduksi adalah wawancara pemimpin dan karyawan di perusahaan pabrik bata merah tanjungpinang.

3.6.2 Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah bahasan selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai kumpulan-kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Miles dan Huberman, (2014 : 31-33). Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terstruktur, tersusun dalam bentuk hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kelompok serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang penting sehingga informasi yang didapat bisa disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab semua masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang logis dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata menceritakan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan. Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan pengecekan data.

3.6.3 Menarik Kesimpulan Atau Verifikasi

Tahap ini adalah tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh dan diproses sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau pembuktian adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, kecocokan,

pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau tawaran. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan penyusutan data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis data tidak sekali jadi, melainkan saling aktif, secara berulang diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan pemeriksaan maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengerjaan data.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, media utamanya adalah manusia, karena itu yang diperiksa adalah keabsahan datanya. Untuk menguji keterjaminan data penelitian, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik menjaring data dengan berbagai metode yang digunakan dengan cara menyilangkan informasi yang diperoleh agar data yang didapatkan lebih lengkap dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Setelah mendapatkan data yang jenuh yaitu keterangan yang didapatkan dari sumber-sumber data telah sama maka data yang didapatkan lebih meyakinkan.

3.7.1.1. Uji Kredibilitas

Beragam-macam cara pengujian kredibilitas data. Berdasarkan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data yang dihasil penelitian kualitatif antara lain adalah dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan keseriusan dalam

penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman seprofesi.

a. Perpanjangan Pengamatan

Dengan dipanjangkannya pengamatan berarti peneliti harus kembali ke lapangan, untuk melakukan pengamatan ulang, konsultasi lagi dengan narasumber yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini hubungan peneliti dengan sumber data akan semakin terbentuk, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan. Kehadiran peneliti dianggap merupakan kewajaran sehingga kehadiran peneliti tidak akan mengganggu proses pengerjaan karyawan. Lamanya perpanjangan untuk pengamatan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan, dan kepastian data. Kedalaman artinya apakah peneliti menggali data sampai diperoleh keterangan yang pasti. Keluasan berarti banyak sedikitnya atau kejelasan informasi yang diperoleh. Data yang pasti adalah data yang benar yang sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data, sebaliknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu sudah benar atau tidak.

b. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti telah melakukan pengamatan secara lebih teliti dan berkelanjutan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan terstruktur. Meningkatkan ketekunan diibaratkan kita sedang mengerjakan soal-soal ujian atau meneliti kembali tulisan dalam skripsi ada yang salah atau tidak.

Dengan meningkatkan ketekunan, peneliti dapat melakukan pengecekan kembali

apakah data yang ditemukan itu salah atau tidak sehingga dapat memberikan gambaran data yang akurat dan terstruktur tentang apa yang diamati.

c. Triangulasi

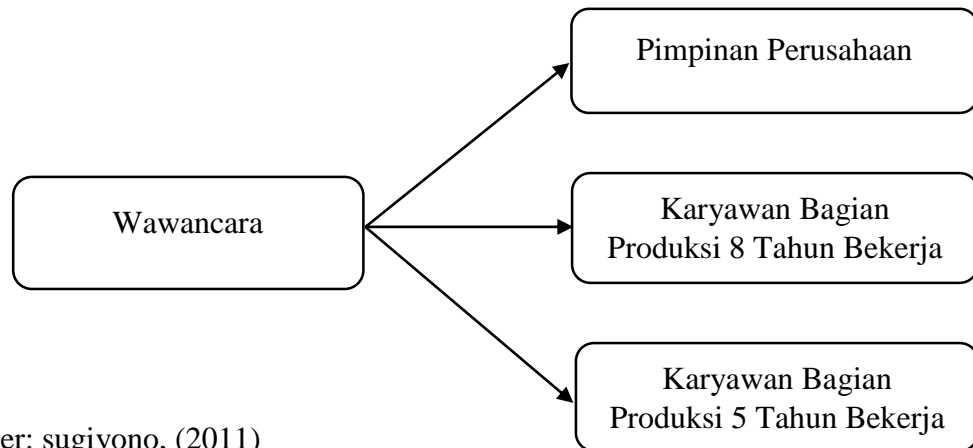
Triangulasi adalah suatu cara untuk mendapatkan data dan informasi yang benar absah dengan menggunakan berbagai metode, dengan tujuan untuk mendapatkan sesuatu yang lain diluar data yang telah ada, diartikan dari pendapat Bachtar S Bachri (2010) pengecekan bermacam-macam data untuk mendapatkan keabsahan informasi dapat menggunakan berbagai macam teknik.

Pada uji triangulasi ini peneliti mengambil satu cara dari triangulasi yaitu triangulasi sumber data.

a. Triangulasi Sumber Data

Menurut Fakhry Zamzam, (2018) membandingkan kembali tingkat kesalahan data dan informasi yang telah diambil dari berbagai sumber yang berbeda, seperti halnya membandingkan antara hasil wawancara dengan observasi, antara informasi yang disampaikan dihadapan umum dengan yang disampaikan secara pribadi, dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada. Contoh pengumpulan data yang di peroleh melalui dengan cara melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan yang terlibat dalam penelitian.

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber Data



Sumber: sugiyono, (2011)

DAFTAR PUSTAKA

- Duran, C., Cetindere, A., & Emre, Y. (2015). *Productivity improvement by work and time study technique for earth energy-glass manufacturing company*. 26(15), 109–113.
- Fakhry Zamzam, F. (2018). *APLIKASI METODE PENELITIAN* (1st ed.). Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Hartatik Puji, I. (2014). *MENGEMBANGKAN SDM* (1st ed.). jogjakarta: Laksana.
- Hery Sisca, A. W. (2020). *MANAJEMEN operasi produksi* (R. Alex, ed.). JAKARTA: Yayasan Kita Menulis.
- Idin, L. (2016). *ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PENGOLAHAN KOPRA DI KOTA RAHA*. 1(April), 155–163.
- Istijanto. (2010). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. JAKARTA: PT Gramedia Building Pustaka Utama.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. BANDUNG: ALFABETA,CV.
- Made Dwi Setyadhi Mustika, N. A. A. (2013). *ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI GAMELAN DI DESA TIHINGAN KABUPATEN KLUNGKUNG*. 2(mei), 260–268.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Herani, ed.). Makassar: CV. SAH MEDIA.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BANDUNG: ALFABETA,CV.
- Moleong, J. L. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi). BANDUNG: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (2012). *PENGANTAR TEORI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. JAKARTA: PT RINEKA CIPTA.
- Nofriadi. (2016). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi karet di*

Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi (Studi kasus Desa Muaro Sebapo). 5(1), 1–12.

Priscilia. (2017). *ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BERKAT ANUGERAH RAYA. 5(1), 1–6.*

Saksono, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: KANISIUS.

Samad, M. A., Rahman, C. L., Rahman, T., & Islam, S. (2018). *Measurement & Analysis of Productivity and Finding Solutions to Improve Productivity in a Garment Factory in Bangladesh.* (October).

Sinungan, M. (2014). *PRODUKTIVITAS APA DAN BAGAIMANA.* JAKARTA: Bumi, Aksara.

Sugiyono, D. (2017a). *Metode Penelitian Manajemen.* BANDUNG: ALFABETA, CV.

Sugiyono, D. (2017b). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, ed.). BANDUNG: ALFABETA, CV.

Sujarwo. (2019). *EKONOMI PRODUKSI TEORI DAN APLIKASI.* Malang: UB Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). JAKARTA: KENCANA.

Suwaji, U. Sudrajat. (2018). *EKONOMI MANAJERIAL* (1st ed.; P. Dewi, ed.). YOGYAKARTA: CV. BUDI UTAMA.

Yayat Hidayat, F. P. (2015). *MANAJEMEN Trobosan untuk Mendongkrak Produktivitas.* JAKARTA: PT Gramedia Pustaka Utama.

Yitno Utomo, Titik Koesdijati, D. A. W. (2020). *PENGENDALIAN PRODUK* (D. Waluyo, Adi, ed.). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

CURICULUM VITAE



Nama : HANAFI

Tempat/Tanggal Lahir : PANGKIL/ 08-11-1994

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 0822 6816 5516

Email : ambonhanafi1@gmail.com

Alamat : KM 9 KP. SIDOJASA.

Nama Orang tua : Ayah Abu Bakar
Ibu Salmah.

Riwayat Pendidikan : SDN 012 Tanjungpinang
SMPN 12 Tanjungpinang
SMKN 3 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang.