

**PENGUKURAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT. KESMASINDO MADA NUSANTARA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

MOHAMMAD NOER ZAKA FAIZAL
NIM. E20152151

Dosen Pembimbing:

Dr. AHMADIONO, M.El.
NIP. 1976040 1200312 1 005

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKUTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MARET 2020**

**PENGUKURAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT. KESMASINDO MADA NUSANTARA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

MOHAMMAD NOER ZAKA FAIZAL
NIM. E20152151

Disetujui Pembimbing:



Dr. AHMADIONO, M.El.
NIP. 1976040 1200312 1 005

IAIN JEMBER

PENGUKURAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. KESMASINDO MADA NUSANTARA JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 05 Maret 2020

Tim Penguji

Ketua



Muhammad Saiful Anam, M.Ag
NIP: 197111142003121002

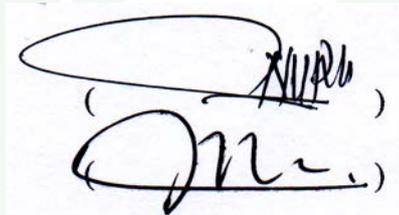
Sekretaris



Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak
NIP: 198803012018012001

Anggota:

1. Dr. Nurul Widyawati IR, M. Si
2. Dr. Ahmadiono, M.E.I



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Khamdani Rifai, SE., M.SI.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

Artinya : “5) karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, 6) Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. 7) Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8) dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Q.S. Al-Insyirah Ayat : 5-8)¹

IAIN JEMBER

¹ Al-Quran., 94:5-8

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu dengan rasa bangga dan bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua Abi Abd. Rasyid Noer dan Ummi Indriyati yang telah memberikan dukungan moril dan materi serta doa yang tiada ternilai harganya. Terimakasih atas ketulusan perjuangan dalam membesarkan, mendidik, menyayangi, dan mencintai saya hingga saat ini.
2. Almarhum Abah saya Mohammad Waqid Chabsi.
3. Mbah Mortasia tersayang yang selalu memberi semangat, Mama Nunung dan Ayah Heri yang telah memberi dukungan dan nasehat.
4. Adik-adik saya yang lincah dan lucu Naylis Safira dan Afif Fakhrudin, yang selalu bertanya kapan pulang dan kapan lulus. Terimakasih berkat kalian caca' tambah terhibur dan semangat.
5. Siti Khumairoah, SE binti Imam Rofi'i, Partner terbaik yang ikut membantu dan memberi semangat serta ikut membantu dalam mengurus segala hal yang dirasa sulit oleh saya.
6. Teman angkatan 2015 dari ES 1 – ES4 terutama teman-teman ES4 yang telah bersama menjalani perkuliahan dari awal sampai akhir. Terimakasih untuk bantuan, canda tawa yang telah kita lewati bersama.

Terimakasih yang sebesar - besarnya untuk kalian semua dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah SAW. yang senantiasa telah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh dengan segala macam ilmu pengetahuan tentunya karena adanya Islam dan iman.

Skripsi yang berjudul “Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember” ini disusun untuk memenuhi persyaratan Sarjana Strata-1 (S-1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN Jember).

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung ataupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.

4. Bapak Dr. Ahmadiono, M.EI. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa sabar dalam memberikan arahan, motivasi dan bimbingan sampai penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Abdul Wadud Nafis Lc, M.EI selaku dosen penasehat akademik.
6. Segenap penguji yang telah berkenan menguji skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui.
8. Pimpinan dan Karyawan PT. Kesmasindo Mada Nusantara yang telah berkenan memberikan informasi yang dibutuhkan sehingga membantu proses penyelesaian penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya kepada penulis sendiri.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah bapak ibu berikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, Maret 2020
Penulis

ABSTRAK

Mohammad Noer Zaka Faizal, Ahmadiono, M.El., 2019 : Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia Di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi beberapa fenomena, yakni PT. Kesmasindo Mada Nusantara merupakan perusahaan skala nasional yang memiliki tenaga sumber daya manusia berjumlah 5 orang. Salah satu keunikan lain dari PT. Kesmasindo adalah menjadi satu-satunya perusahaan dibidang pelayanan jasa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) *Se-Tapal Kuda* (Kabupaten Jember, Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Pasuruan), sehingga menjadi salah satu kelebihan dari PT. Kesmasindo dalam mengembangkan perusahaan. PT. Kesmasindo bergerak di bidang *training, consulting* dan alat K3 dan satu-satunya perusahaan jasa K3 di Jember.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimana pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember? 2) Apa saja faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember. 2) untuk mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive*, sedangkan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara adalah dengan membandingkan target yang harus dicapai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember adalah motivasi, disiplin, keterampilan, etos kerja dan pendidikan.

Kata Kunci: Produktivitas, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Mohammad Noer Zaka Faizal, Ahmadiono, M.El., 2019 : *Measurement Of Human Resources Productivity At PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember .*

This research is motivated by some cases, that is PT. Kesmasindo Mada Nusantara is a national scale company that has 5 human resources. Another uniqueness of PT. Kesmasindo Mada Nusantara is the only company in the field of occupational health and safety services a tapal kuda (District Jember, Banyuwangi, Situbondo, Bondowoso, Lumajang, Probolinggo dan Pasuruan), so it becomes one of the advantages of PT. Kesmasindo Mada Nusantara in developing the company. PT. Kesmasindo is engaged in training, consulting and K3 tools and the only K3 service company in Jember.

The focus of the research in this paper is: 1) How to measure the productivity at PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember? 2) What are the factors that influence the productivity of human resources at PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?.

This research aims at 1) to find out the measurement of productivity of human resources at PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember. 2) to describe the factors that influence the productivity of human resources at PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

The research method used is a qualitative approach. Determination of research subjects using purposive techniques, while in data collection researchers used the method of observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The validity of the data uses source triangulation.

The results of this study concluded that: 1) Measurement of human resource productivity at PT. Kesmasindo Mada Nusantara is by comparing targets to be achieved with results achieved by employees. 2) The factors that influence the productivity of human resources at PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember is motivation, discipline, skills, work ethics and education.

Keywords: Productivity, Human Resources.

IAIN JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	31
1. Produktivitas	31

2. Sumber Daya Manusia	40
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian	50
C. Subyek Penelitian.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Analisis Data	54
F. Keabsahan Data.....	55
G. Tahap-tahap Penelitian.....	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	57
A. Gambaran Objek Penelitian	57
B. Penyajian Data dan Analisis.....	59
C. Pembahasan Temuan.....	73
1. Bagaimana Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia Di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.....	73
2. Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Sumber Daya Manusia Di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember	77
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Pedoman Penelitian
5. Jurnal Penelitian
6. Surat Selesai Penelitian
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal
2.1.	Mapping Persamaan dan Perbedaan	27
4.1	Target Pencapaian dalam Satu tahun (2019)	62
4.2	Jenjang Pendidikan Sumber Daya Manusia PT. Kesmasindo Mada Nusantara	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.²

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan.³

² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 195.

³ Ibid, 196.

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan.⁴

Menurut Sutjana mengatakan bahwa K3 merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja, di samping itu K3 adalah hak asasi setiap tenaga kerja. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat memberikan perasaan yang aman sehingga tenaga kerja dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara yang segera dapat ditempuh ialah menempatkan pegawai, menunjukkan sikap penerimaan yang ikhlas sambil menegaskan

⁴ Ibid, 196-226.

bahwa pegawai baru itu diharapkan akan menjadi pekerja yang produktif, loyal kepada perusahaan.⁵

Agar perusahaan dapat maju dan berkembang, maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan skill sesuai dengan bidangnya. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan perusahaan.⁶

Pengukuran merupakan masalah kritis yang seringkali diperdebatkan oleh banyak pakar. Dalam ilmu sosial hal ini dapat dievaluasi melalui dua kriteria dasar yaitu: *validitas* dan *reliabilitas*. *Validitas* dan *reliabilitas* merupakan kriteria yang dikembangkan dalam pengukuran teori matematis. Beberapa masalah dalam pengukuran produktivitas jasa adalah: 1. Bagaimana mengukur kuantitas dari *input* dan *output* 2. Bagaimana kualitas dari *input* dan *output* yang diukur 3. Bagaimana hubungan antara faktor *input* dan *output* yang berbeda dapat dioperasionalkan.⁷

Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di wilayah Jawa Timur yaitu PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *training*, *consulting* dan penjualan alat

⁵ Sutjana, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* (Jakarta: Grasindo, 2006), 148.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 223.

⁷ Utami, *Peningkatan Nilai Perusahaan Melalui Perbaikan Produktivitas Dan Kualitas Pada Sektor Jasa Sebuah Analisis Konseptual* (Surabaya: Jurnal manajemen & Kewirausahaan Vol. 4. No. 1.:54-64.

kesehatan dan keselamatan kerja di Kabupaten Jember. Adapun tugas PT. Kesmasindo yakni memberikan jasa pelatihan K3 bagi perusahaan dan instansi-instansi lain yang menganggap bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan memberikan pelayanan dalam pembuatan jasa dokumen upaya pengelolaan lingkungan hidup-upaya pemantauan lingkungan hidup (UKL-UPL), analisis dampak lingkungan (AMDAL)⁸.

Sebagaimana survei awal dan wawancara dengan direktur Khairul Anwar, S.KM., M.Kes mengatakan “Untuk dapat menjadi bagian dari PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember, selain tingkat pendidikan yang ideal, faktor penting lainnya adalah skill individu dan pengalaman kerja karyawan. Karena PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultan K3 yang berfungsi memberikan pelatihan terhadap karyawan perusahaan sehingga diharapkan karyawan perusahaan setelah mendapat pelatihan akan memiliki sifat-sifat sebagai berikut” :

1. Setiap orang harus sadar dan memperhatikan keselamatan diri, orang sekitar, dan lingkungannya.
2. Setiap orang harus mentaati prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap kali melaksanakan pekerjaan.
3. Setiap orang harus memberikan laporan setiap kedatangan atau saat meninggalkan fasilitas

⁸ Arsip profil PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

4. Setiap karyawan harus menggunakan perlengkapan keselamatan kerja yang telah ditentukan setiap kali melaksanakan pekerjaan.
5. Setiap orang yang mengoperasikan mesin atau peralatan harus sudah mendapatkan ijin atau ditunjuk oleh perusahaan dan pernah mendapatkan pelatihan untuk mengoperasikan mesin atau peralatan tersebut.
6. Setiap orang tidak melaksanakan sebuah pekerjaan tanpa sepengetahuan dan seijin petugas yang bertanggung jawab terhadap daerah tersebut
7. Setiap cedera sekecil apapun harus dilaporkan dengan segera kepada petugas K3 atau supervisor yang akan melakukan penyelidikan kecelakaan yang menimpa anda dan kemudian membuat laporan kecelakaan pada pihak manajemen perusahaan.
8. Setiap orang harus dengan segera melaporkan setiap kecelakaan, nyaris celaka (*near miss*), keadaan dan tindakan yang tidak aman kepada atasannya langsung, dan salinannya kepada petugas K3 di lapangan dan melakukan tindakan yang perlu untuk perbaikan.⁹

PT. Kesmasindo Mada Nusantara merupakan perusahaan skala nasional yang memiliki tenaga sumber daya manusia berjumlah 5 orang. Salah satu keunikan lain dari PT. Kesmasindo adalah menjadi satu-satunya perusahaan dibidang pelayanan jasa K3 *Se-Tapal Kuda* (Kabupaten Jember, Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Situbondo,

⁹ Observasi dan wawancara Khairul Anwar 15 Februari 2019 pukul 09.00 WIB.

Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Pasuruan), sehingga menjadi salah satu kelebihan dari PT. Kesmasindo dalam mengembangkan perusahaan. PT. Kesmasindo Mada Nusantara bergerak di bidang *training*, *consulting* dan alat K3 dan satu-satunya perusahaan jasa K3 di Jember.

Berdasarkan beberapa deskripsi di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk membahas lebih mendalam tentang sumber daya manusia dan produktivitasnya terhadap perusahaan PT. Kesmasindo Mada Nusantara dengan judul **“Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember”**. dan penelitian ini dilakukan di Tahun 2019.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah upaya untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan-pertanyaan yang hendak dicarikan jawabannya. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan dalam beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.¹⁰ Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.
2. Untuk mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Dapat menambah wawasan atau pengetahuan tentang produktivitas sumber daya manusia dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan atau teori bagi program studi ekonomi syariah jurusan ekonomi Islam fakultas ekonomi dan bisnis Islam.
2. Praktis
 - a. Bagi PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember dapat memberi wawasan tentang produktivitas sumber daya manusia.

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

- b. Bagi penulis sendiri, dapat memberikan suatu pengetahuan dan wawasan tentang produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.
- c. Bagi IAIN JEMBER, dapat menambah literatur kepustakaan IAIN Jember khususnya fakultas ekonomi dan bisnis Islam. Dan menambah wawasan di bidang ekonomi di IAIN Jember.

E. Definisi Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dan kejelasan dalam skripsi ini, maka dipandang perlu adanya pemaparan definisi yang tertera pada judul agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

Adapun istilah-istilah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.¹¹

2. Sumber daya manusia

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Individu yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan dan

¹¹ Basu Swastha, *Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua Cetakan Kedelapan* (Jakarta: Liberty, 2002), 281.

berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka yang dimaksud dengan judul penelitian analisis produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember adalah suatu usaha untuk mengamati dan meneliti bidang sumber daya manusia terkait dengan nilai produktivitasnya terhadap PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember dalam melaksanakan kinerjanya. Disini penulis memfokuskan produktivitas sumber daya manusia pada bisnis utama yang dilakukan yakni *training* dan *consulting*.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang di mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Sistematika penelitian ini di antaranya:

BAB I Pendahuluan, yang meliputi uraian tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Kepustakaan, bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang membahas penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain yang serupa dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Dan kajian teori yang membahas tentang teori yang dijadikan landasan dalam melakukan penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian.

BAB III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan metode yang digunakan untuk penelitian oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis, bab ini akan membahas hasil yang diperoleh dari penelitian dengan berlandaskan pada penelitian lapangan. Penyajian data dan analisa data ini akan mendeskripsikan tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan pada BAB III terkait dengan fokus penelitian yang diangkat.

BAB V Penutup, bab ini akan diuraikan kesimpulan dari masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian berikut saran-saran dari peneliti.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Studi pustaka perlu dikaji terlebih dahulu untuk menguasai teori yang relevan dengan topik atau masalah penelitian dan rencana model analisis yang dipakai. Sehubungan dengan penelitian ini, ada beberapa peneliti yang terdahulu pernah melakukan penelitian serupa, diantaranya yaitu:

1. Harry Walfi, 2019, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Ojek Online Di Kota Bandar Lampung (Studi Kasus Go-Jek Kota Bandar Lampung*¹². Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Seberapa besar pengaruh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, jam kerja, pendidikan, beban tanggungan dan insentif secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada pengemudi Go-jek motor di Kota Bandar Lampung? 2) Seberapa besar pengaruh usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, jam kerja, pendidikan, beban tanggungan dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada pengemudi Go-jek motor di Kota Bandar Lampung?

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dalam penjelasannya serta metode survei dalam pengambilan datanya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive

¹² Harry Walfi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Ojek Online di Kota Bandar Lampung (Studi Kasus Go-Jek Kota Bandar Lampung)", (Skripsi, Universitas Lampung, 2019).

sampling kepada 80 responden berdasarkan rumus Roscoe. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik atau hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu jenis kelamin (JKEL), pengalaman kerja (EXPR), jam kerja (HOURS), pendidikan (EDUC), beban tanggungan (BT) dan insentif (INSTF) berpengaruh signifikan secara statistik dan berkoefisien positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja (PRODV). Sedangkan, variabel bebas usia (AGE) memiliki pengaruh tidak signifikan secara statistik tetapi berkoefisien positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada pengemudi Go-jek di Kota Bandar Lampung.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, alat analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik atau hipotesis.

2. Santa Permata, 2019, *Pengaruh Upah, Bahan Baku, Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tahu Di Kecamatan Manisrenggo*¹³. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Bagaimana pengaruh Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Kecamatan Manisrenggo? 2) Bagaimana pengaruh Bahan Baku terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Kecamatan Manisrenggo? 3) Bagaimana

¹³ Santa Permata, "Pengaruh Upah, Bahan Baku, Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tahu di Kecamatan Manisrenggo", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019).

pengaruh Lama Usaha terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Kecamatan Manisrenggo? 4) Bagaimana pengaruh Upah, Bahan Baku, dan Lama Usaha terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Kecamatan Manisrenggo?

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pemilik industri tahu di Kecamatan Manisrenggo sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri tahu di Kecamatan Manisrenggo (2) Terdapat pengaruh positif antara bahan baku terhadap produktivitas tenaga kerja industri tahu di Kecamatan Manisrenggo (3) Terdapat pengaruh positif antara lama usaha terhadap produktivitas tenaga kerja industri tahu di Kecamatan Manisrenggo (4) Terdapat pengaruh positif antara upah, bahan baku, dan lama usaha secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja industri tahu di Kecamatan Manisrenggo. Dalam penelitian ini ditemukan *return to scale* pada industri tahu di Kecamatan Manisrenggo bersifat *decreasing return to scale* karena penambahan 1 (satu) satuan upah, bahan baku, dan lama usaha akan menambah produktivitas tenaga kerja kurang dari 1 (satu) satuan. Nilai R^2 sebesar 0,602 menunjukkan bahwa sebesar 60,2% variabel produktivitas tenaga kerja industri tahu di Kecamatan Manisrenggo dipengaruhi oleh

variabel upah, bahan baku, dan lama usaha. sedangkan yang sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan datanya menggunakan angket dan wawancara. Penelitian *ex-post facto* bersifat asosiatif kausal dan menggunakan analisis regresi berganda.

3. Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo, 2018, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*¹⁴. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kotagede Yogyakarta? 2) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kotagede Yogyakarta?. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan mensurvei lima puluh responden tenaga kerja industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede yang didapatkan melalui kuisioner dan wawancara langsung. dianalisis dengan model linear berganda menggunakan program SPSS. Adapun variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kursus/Pelatihan, Jenis Kelamin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, kursus/pelatihan

¹⁴ Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018).

menunjukkan tidak ada perbedaan antara produktivitas yang ikut kursus/pelatihan dengan yang tidak mengikuti kursus dan jenis kelamin menunjukkan ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan wanita pada industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede Kota Yogyakarta.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda menggunakan program *SPSS*.

4. Candra Ladianto, 2018, *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Deli Serdang*¹⁵. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang ?.

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*. Dengan pengambilan sampel yang terdiri atas pegawai tetap sebanyak 96 orang dari populasi sebanyak 127 orang.

¹⁵ Candra Ladianto, "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Deli Serdang", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018).

Hasil dari penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah $Y' = 26,475 + 0,282X$ artinya jika kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka produktivitas organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja pegawai dengan produktivitas organisasi. Hubungan antara kinerja pegawai dengan produktivitas organisasi diperoleh dari nilai $R_{square} = 0,139$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinansi dengan menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*.

5. Djamaan Shabi Amiin, 2018, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar*¹⁶. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 2) Apakah pengalaman

¹⁶ Djamaan Shabi Amiin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar", (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2018).

kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 3) Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 4) Apakah kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar. 5) Apakah modal teknologi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar. Upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar. Kesehatan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar. Modal teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor usaha konveksi di Kecamatan Tamalate kota Makassar.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

6. Febri Antika, 2018, *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*¹⁷. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Apakah fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung? 2) Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung? 3) Apakah fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah KCP Teluk Bandar Lampung?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. kemudian pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS 16 *For Windows*. Hasil dari penelitian ini adalah hasil uji t menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $0,442 < 2,055$ dan nilai signifikansi $0,662 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Variabel pengembangan SDI memiliki nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $3,194 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,0004 < 0,05$

¹⁷ Febri Antika, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).

maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel pengembangan SDI dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $8,336 > 3,37$, maka H_3 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dengan variabel dependen. Kemudian hasil uji R^2 adalah 0,344, hal tersebut berate 34,4% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani. Sedangkan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain diantaranya variabel kompensasi, motivasi dan lainnya. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel fasilitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pada variabel pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel fasilitas dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan datanya menggunakan aplikasi *SPSS 16 for windows*.

7. Nur Indriani Dewi, 2018, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Batik Cap Semarang di Kota Semarang*¹⁸. Fokus penelitian ini mengkaji: 1) Bagaimana pengaruh pendidikan, upah, keterampilan, usia,

¹⁸ Nur Indriani Dewi, “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Batik Cap Semarang di Kota Semarang”, (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang, 2018).

curahan jam kerja, tanggungan keluarga dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil Batik Semarang di Kota Semarang? 2) Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil Batik Semarang di Kota Semarang?

Penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung pada 70 responden tenaga kerja industri kecil batik Semarang di Kota Semarang, dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, keterampilan, curahan jam kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil batik Semarang di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan, usia, dan tanggungan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil batik Semarang di Kota Semarang.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung. Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah regresi linier berganda.

8. Ragendawati Putri Wiguna, 2017, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Genteng (Studi Kasus di Desa Palihan Pakesan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten)*¹⁹ Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Apakah umur mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten? 2) Apakah jam kerja mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten? 3) Apakah upah mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten? 4) Apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten? 5) Apakah beban tanggungan keluarga mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten?

Data yang digunakan yaitu data primer. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner sebanyak 43 responden tenaga kerja pencetak genteng yang ada di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas, Kabupaten Klaten.

Adapun alat analisis yang digunakan yaitu model matematis regresi linier berganda dengan program *SPSS versi 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke lima variabel yaitu umur, jam kerja, upah kerja, pengalaman kerja dan beban tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja industri

¹⁹ Ragendawati Putri Wiguna, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Genteng (Studi Kasus di Desa Palihan Pakesan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten)", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017).

genteng di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas, Kabupaten Klaten. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,977 yang artinya produktivitas tenaga kerja oleh variabel umur, jam kerja, upah kerja, pengalaman kerja dan beban tanggungan keluarga sebesar 97,7 persen. Sedangkan sisanya sebesar 2,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model analisis dalam penelitian ini. Produktivitas tenaga kerja sudah mampu menghasilkan output yang banyak hal ini dibuktikan dengan banyaknya hasil output yang diperoleh oleh pekerja di industri genteng yaitu mencapai 500 sampai 1000 genteng perharinya. Berdasarkan perspektif Islam industri diperbolehkan karena manusia dituntut berkarya dan berproduksi untuk menghasilkan barang yang berguna. Hukum asal perindustrian hukumnya mubah mengikuti kehalalan komoditas yang diproduksi.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan yaitu model matematis regresi linier berganda dengan program *SPSS versi 22*.

9. Silvi Lita Khoirunnisa, 2016, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta*²⁰. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Bagaimana manajemen

²⁰ Silvi Lita Khoirunnisa, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta, 2016)

pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta?.

penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu jenis metode yang dengan mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, karena analisisnya adalah non-statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan cabang, kepala divisi, dan karyawan lembaga PKPU cabang Yogyakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU cabang Yogyakarta. Adapun penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis datanya adalah menggunakan metode deskriptif- kualitatif, yaitu metode analisis data yang kerjanya meliputi penyusunan data penafsiran data, atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep.

Hasil dari penelitian ini adalah proses pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan PKPU cabang Yogyakarta wewenangnya berada di kantor pusat yang ada di Jakarta. cabang Yogyakarta pun tidak ada Divisi SDM.nya. Jadi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di tangan kantor pusat. Meskipun begitu, kantor cabang Yogyakarta tidak berdiam diri, maksudnya adalah meskipun tidak ada wewenang dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan mereka tetap melakukan observasi di luar prosedural kantor pusat terhadap kinerja karyawan melalui intuisi atau pengamatan. Observasi yang dilakukan oleh

PKPU cabang Yogyakarta tersebut penulis namakan observasi kontekstual, sebab observasi yang dilakukan secara intuitif dari kepala cabang yang berada diluar konteks prosedural kantor pusat. Hasilnya pun tetap membuat SDM dalam kantor cabang memberikan hasil positif, yaitu tetap berkembang dan semakin majunya kinerja karyawan lembaga PKPU cabang Yogyakarta.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas pekerja. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif (jenis metode yang dengan mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, karena analisisnya adalah non-statistik). Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. analisis datanya menggunakan metode deskriptif-kualitatif.

10. Hanna Rianita Putri, 2016, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*²¹. Penelitian ini mengkaji fokus: 1) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ? 2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ? 3) Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia

²¹ Hanna Rianita Putri, "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

Abadi Wonosobo ? 4) Bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo ?.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo sebanyak 236 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa:

- (1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan thitung sebesar 2,077 dan nilai signifikansi 0,042.
- (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan thitung sebesar 2,675 dan nilai signifikansi 0,009.
- (3) Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan thitung sebesar 2,442 dan nilai signifikansi sebesar 0,017.
- (4) Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan Fhitung sebesar 7,622 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,257 dapat diartikan bahwa 25,7%

produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan yang sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Dari hasil penjelasan diatas persamaan dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti teliti adalah Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

IAIN JEMBER

Tabel 2.1
Mapping Persamaan dan Perbedaan

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Harry Walfi, Universitas Lampung, Tahun 2019.	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Ojek Online Di Kota Bandar Lampung (Study Kasus Go-Jek Kota Bandar Lampung”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik atau hipotesis.
2	Santa Permata, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.	“Pengaruh Upah, Bahan Baku, Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tahu Di Kecamatan Manisrenggo”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan datanya menggunakan angket dan wawancara. Penelitian <i>ex-post facto</i> bersifat asosiatif kausal. Menggunakan analisis regresi berganda.
3	Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo, Universitas Islam Indonesia, 2018.	“Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan menggunakan analisis linier berganda menggunakan program SPSS.

4	Candra Ladianto, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018.	“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Deli Serdang”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinansi dengan menggunakan <i>SPSS 20.0 for Windows</i> .
5	Djamaan Shabi Amiin, Universitas Hasanuddin Makassar, 2018.	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi di Kecamatan Tamalate Kota Makassar”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas tenaga kerja.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis
6	Febri Antika, Universitas Islam Negeri Intan Lampung, 2018.	“Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri”.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan datanya menggunakan aplikasi <i>SPSS 16 for windows</i> .
7	Nur Indriani Dewi, Universitas Diponegoro	“Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil	Penelitian ini sama-sama meneliti produktivitas	Penelitian ini menggunakan data primer melalui

	Semarang, 2018.	Batik Cap Semarang di Kota Semarang”.	tenaga kerja.	wawancara secara langsung. Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah regresi linier berganda.
8	Regendawati Putri Wiguna, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017.	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Genteng (Studi Kasus di Desa Palihan Pakesan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten)”.	Penelitian ini sama-sama meneliti produktivitas pekerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. analisis yang digunakan yaitu model matematis regresi linier berganda dengan program <i>SPSS versi 22</i> .
9	Silvi Lita Khoirunnisa, Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta, 2016.	”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta”.	Penelitian ini sama-sama meneliti sumber daya manusia.	penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif (jenis metode yang dengan mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, karena analisisnya adalah non-statistik). penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan

				dokumentasi. analisis datanya menggunakan metode deskriptif-kualitatif,
10	Hanna Rianita Putri, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.	“Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo”.	Penelitian ini sama-sama meneliti produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>proportionate stratified random sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Sumber : Data diolah dari penelitian terdahulu

Dari pemaparan di atas menunjukkan penelitian yang peneliti lakukan berbeda dengan penelitian di atas.

B. Kajian Teori

a. Produktivitas

1. Pengertian produktivitas

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.²²

2. Manfaat pengukuran produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.²³ Pada tingkat perusahaan/ organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

²² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 196.

²³ *Ibid.*, 208.

- a. Pertama, dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
- b. Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal dan metode relatif kasar/dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.²⁴

Manfaat lain yang diperoleh dan pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan/organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan. Satu keuntungan dan pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

3. Metode Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

²⁴ Ibid., 208.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

4. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain:

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/ motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi antara lain:

- 1) Tabiat/watak.
- 2) Sikap laku/penampilan.
- 3) Kebutuhan.
- 4) Keinginan.
- 5) Cita-cita/ kepentingan lain.
- 6) Kebiasaan yang dibentuk keadaan.
- 7) Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai.²⁵

²⁵ Ibid., 214.

Karena setiap pegawai memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dan latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beranekan ragam, maka ini akan terbawa dalam hubungan kerja sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pimpinan juga mempunyai latar belakang budaya dan pandangan falsafah serta pengalaman dalam menjalankan perusahaan/ organisasi yang berlainan sehingga berpengaruh dalam melaksanakan pola hubungan kerja dengan pegawai.

Pada hakikatnya motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenaga kerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan demikian pegawai akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya. Pimpinan perlu menumbuhkan iklim kerja sehat, dimana hak dan kewajiban pegawai diatur selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi pegawai terhadap perusahaan/ organisasi. Iklim kerja sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dan pihak pegawai maupun dan pihak pimpinan, sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam

rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.²⁶

b. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. Dan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola, tingkah laku dengan ciri:

- 1) Adanya hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan.
- 3) Adanya ketaatan.

Disiplin membutuhkan pengorbanan, antara lain perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peran dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan

²⁶ Ibid., 215.

produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam, membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.²⁷

c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan. Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan melalui pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan berciri inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.
- 2) Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja.

²⁷ Ibid., 222-223.

- 3) Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan, sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan dan memperkokoh kesatuan.
- 4) Disiplin nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh sikap mental manusia yang produktif.
- 5) Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat.
- 6) Menumbuhkan motivasi kerja, dan sudut pandang pegawai kerja berarti pengorbanan baik untuk pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dan segala pengorbanannya. Harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Langkah ini perlu direalisasikan apabila, tujuan yang diharapkan untuk membentuk sikap mental dan etos kerja yang produktif sebagai faktor dominan masyarakat pembangunan dalam menuju tahap tinggal landas.²⁸

²⁸ Ibid., 224-225.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, karena dan waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan. Harus disadari bahwa era tinggal landas hanya dapat diwujudkan bila kita benar-benar memiliki konsep waktu yang tepat dan mampu menguasai serta memanfaatkan waktu. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas, sebagai perwujudan dan eksistensi bangsa yang maju dan modern.²⁹

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Di

²⁹ Ibid., 225.

samping itu, faktor tersebut harus betul-betul serasi dengan kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

Dalam pendidikan dikenal 3 faktor yang memberikan dasar penting untuk pengembangan disiplin, antara lain:

- 1) Pendidikan umum dan sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
- 2) Pendidikan politik guna membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, demokrasi pancasila dan kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin.
- 3) Pendidikan agama menuju kepada pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dan setiap aktivitas manusia. Peranan nilai keagamaan dijadikan bagian penting dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, mengamalkan nilai kebenaran agama yang diarahkan membina disiplin nasional adalah wajib, sebagaimana manusia Indonesia mengamalkan Pancasila.³⁰

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya, produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan

³⁰ Ibid., 225.

penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi di sini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama.³¹

b. Sumber daya manusia (SDM)

1. Pengertian sumber daya manusia

Secara teoritis maupun praksis dalam pengelolaan perusahaan, asset paling utama yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh setiap pengelola perusahaan adalah aset sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia (*human resources*) merupakan elemen yang memiliki peran penting dalam rangka membuat inovasi guna mencapai tujuan perbankan.³²

Salah satu konsekuensi pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan *resource* yang paling strategis yang terdapat dalam perusahaan adalah investasi insani (*Human Investment*) merupakan investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu perusahaan.³³

Berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis di antara sumber daya lainnya, tanpa SDM sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk, tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan

³¹ Ibid., 226.

³² Kasmir, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2001), 133.

³³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 153.

tidak menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup perusahaan. Banyak perusahaan yang menganggap SDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan, maka hendaknya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tapi sektor manusianya. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan tindakan dan kemudi perusahaan agar dapat selalu *survive*. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, sehingga segala keahlian dan tenaga yang diperlukan perusahaan dapat digunakan sepenuhnya dengan hasil yang efektif dalam peranan tenaga kerja saat ini dan dapat fleksibel terhadap tanggung jawab yang lain di luar peran utama tenaga kerja tersebut dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan akan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa serta dapat melakukan pengendalian mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber finansial dan menetapkan seluruh strategis

dengan berdasarkan pada tingkat kemampuan perusahaan. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, maka secara obyektif mustahil bagi perusahaan dapat meraih tujuannya. Tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apa pun organisasi tersebut.³⁴

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perusahaan untuk dapat mencapai keuntungan seperti di atas, maka harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan perusahaan, hubungan itu dapat berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan tenaga kerja serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola melalui strategi-strategi sumber daya manusia yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Perusahaan dapat memaksimalkan keunggulan bersaingnya dengan berpusat pada sumber daya manusianya, melalui efisiensi dari para karyawan.

³⁴ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Salemba Emban Patria, 2018), 3

Faktor manusia sebagai unsur tenaga kerja adalah faktor yang cukup dominan dari unsur-unsur lainnya, karena betapapun lengkapnya sarana dan terpenuhinya modal usaha tanpa adanya tenaga kerja semua tidak akan berjalan, dalam hal ini tenaga kerja dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi (perusahaan) dan merupakan kekayaan atau aset yang harus dikembangkan, dihargai dan bukan sekedar dieksploitasi, sehingga keberadaannya harus tetap dipelihara agar dapat memberi kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi.

Demikian pula mengenai profesionalitas sumber daya manusia dalam kegiatan pelatihan K3 yang memiliki unsur yang sangat penting. Adapun pembahasan mengenai profesionalitas sumber daya manusia dalam kegiatan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

2. Penempatan sumber daya manusia

Setiap pekerja dalam perusahaan diharapkan adanya komitmen penuh terhadap perusahaannya, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Tetapi dalam pada itu perusahaan pun mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada perusahaan, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan itu akan terwujud dan terpenuhi.³⁵

³⁵ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 153.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.³⁶

a. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau, maka akan muncul dua permasalahan.³⁷

b. Alih tugas

Dalam perusahaan, alih tugas merupakan hal yang biasa, hal ini dipandang sebagai efisiensi karyawan atau ada hal-hal lain yang dipandang lebih efektif oleh manajemen. Sebagaimana dikatakan Sondang P. Siagian “Dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tempat baru dengan tanggung jawab, hierarti jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan

³⁶ Ngatio Aji Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Singajara: Universitas Pendidikan Ganesha, 2016), 13

³⁷ Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.

statusnya yang lama. Bentuk kedua adalah alih tempat, jika cara ini yang ditempuh, berarti karyawan melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang”.³⁸

c. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini.³⁹

3. Produktivitas dan kinerja sumber daya manusia

Produktivitas dan kinerja sumber daya manusia adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya.⁴⁰

a. Definisi produktivitas dan kinerja

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung oleh motivasi yang tinggi, dengan

³⁸ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 171-172.

³⁹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 173.

⁴⁰ Triton, *Mengelola Sumber Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT. Oryza, 2009), 79.

kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan.⁴¹

b. Cara meningkatkan produktivitas

Menurut Triton, langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas adalah:

- 1) Fleksibilitas dalam melakukan prosedur-prosedur pelayanan.
- 2) Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan.
- 3) Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan.
- 4) Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit-unit yang sama.
- 5) Pemakaian yang meningkat, mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas.
- 6) Konsolidasi pelayanan-pelayanan.
- 7) Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan dan masalah konservasi energi lainnya.⁴²

IAIN JEMBER

⁴¹ Faustion Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), 160.

⁴² Triton, *Mengelola Sumber Sumber Daya Manusia*, 85.

4. Penilaian prestasi kerja

a. Penilaian prestasi kerja

Hasibuan berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Andrew F. Sikula, penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Jadi, penilaian prestasi atau kinerja karyawan adalah evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan.

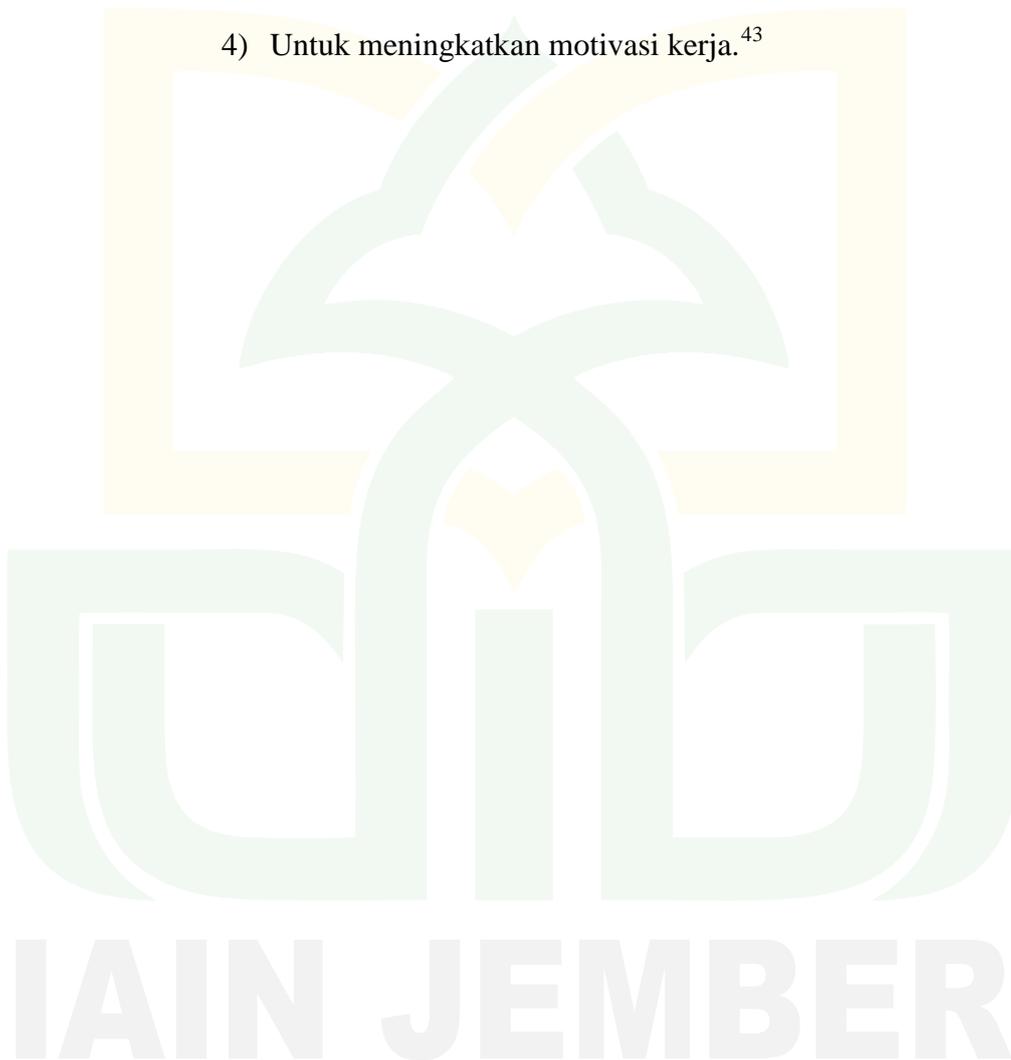
b. Penilaian dengan orientasi masa depan

Dalam meniti karirnya, setiap karyawan ingin mengembangkan potensinya yang masih terpendam dan belum digali sehingga menjadi kemampuan nyata yang efektif. Dikaitkan dengan konsep mendasar tersebut berarti bahwa penilaian prestasi kerja karyawan tidak seyogyanya hanya ditujukan pada pengukuran kemampuan melaksanakan tugas masa lalu dan masa kini, akan tetapi sebagai instrument untuk memprediksi potensi karyawan yang bersangkutan.

Tujuan umum penilaian prestasi kerja

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja

- 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan.
- 3) Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi / perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan motivasi kerja.⁴³



⁴³ Wahyudi, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 61.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.⁴⁴ Sebelum melakukan penelitian, peneliti dituntut untuk mengetahui dan memahami metode dan sistematika penelitian. Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan metode khusus alamiah.⁴⁵ Pendekatan kualitatif ini juga dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian.⁴⁶

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 126.

⁴⁵ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 6.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 7.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif peneliti ingin mengetahui secara langsung bagaimana produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan (*field research*).⁴⁷ Adapun dipilihnya jenis penelitian *field research* adalah karena penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan untuk mengamati dan menggali informasi dari berbagai sumber, dalam hal ini tentang analisis produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertempat di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember letaknya di perum. pesona surya milenia c5 no. 02 Kaliwates Jember. Alasan dari pemilihan lokasi tersebut adalah karena PT. Kesmasindo merupakan satu-satunya perusahaan jasa di bidang kesehatan dan keselamatan kerja *Se-Tapal Kuda* (Pasuruan, Probolinggo, Situbondo, Jember, Bondowoso, Lumajang Dan Banyuwangi) sehingga menjadi salah satu kelebihan dari PT. Kesmasindo Mada Nusantara dalam mengembangkan perusahaan.

⁴⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), 54.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data utama penelitian yang memiliki data variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *Purposive*. Adapun kriteria subjek dalam penelitian adalah:

1. Orang yang dijadikan informan adalah orang yang dianggap paling tahu tentang informasi yang peneliti butuhkan, sehingga memudahkan peneliti dalam mencari dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dan memudahkan peneliti menjelajahi objek yang dicari.
2. Memiliki jabatan yang ada kaitannya dengan sumber daya manusia
3. Tenaga kerja atau karyawan di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Direktur utama (Khairul Anwar, S.KM.,M.Kes.)
2. Direktur Keuangan (Riskita Ikmala, S.KM.,M.Kes.)
3. Manager sumber daya manusia (Moch. Riza Herwanto, S.KM.,M.Kes.)
4. Consulting (Devi Martadiana, S.KM)
5. Admin (Novelia Chandra Putri, S.M.)
6. Arifin, ST (salah satu peserta pelatihan K3 kontruksi)

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang paling penting, karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai peneliti mendapatkan jawaban

dari perumusan masalah yang sudah ditetapkan. Data yang kita peroleh harus sesuai dengan tujuan penelitian.⁴⁸

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat.⁴⁹ Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi aktif, dimana dalam hal ini peneliti melakukan penelitian dan juga ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Adapun yang akan diamati oleh peneliti meliputi:

- a. Letak lokasi penelitian PT. Kesmasindo Mada Nusantara.
- b. Jumlah sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara.

2. Wawancara.

Menurut Esterberg wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵⁰ Dengan demikian wawancara merupakan usaha untuk menggali informasi secara lisan dengan cara berinteraksi langsung yang dilakukan dua orang atau

⁴⁸ Sarwono. Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 123.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 64.

⁵⁰ *Ibid.*, 317.

lebih. Percakapan itu dilakukan oleh kedua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yaitu yang memberi jawaban atau pertanyaan itu yang diajukan.⁵¹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pedoman wawancara semi terstruktur, yaitu peneliti sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang akan diwawancarai. Adapun wawancara yang akan dilakukan peneliti, yaitu:

- a. Mengenai pengukuran produktivitas sumber daya manusia bagi PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.
- b. Mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara.
- c. Mengenai cara mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

3. Dokumentasi

Selain wawancara yang dibutuhkan, dokumen-dokumen untuk memperkuat hasil penelitian dari berbagai sumber seperti buku, internet, Koran, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber dokumentasi karena penulis memerlukan sumber pendukung atau tambahan.

Adapun data diperoleh dari dokumentasi ini adalah:

- a. *Company Profile* PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

⁵¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi*, 186.

- b. Struktur sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, penyusunan ke dalam pola, memilih mana yang harus dipelajari, dan membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian kualitatif maka data yang diambil adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku orang-orang yang dapat diamati. Data-data tersebut diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan bahan-bahan lainnya.⁵²

Teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu:

1. Reduksi data

Mereduksi data yakni merangkum, meneliti hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting dari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.⁵³

⁵² Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 62.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 247.

2. Pemaparan data

Pemaparan data adalah suatu proses menguraikan dengan panjang lebar mengenai data yang telah direduksi, langkahnya dengan menjelaskan hubungan data dengan judul peneliti.

3. Penarikan Kesimpulan.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan penemuan baru yang sebelumnya belum ada. Kesimpulan dengan ini dapat menjawab fokus penelitian yang telah dirumuskan sejak awal. Temuan-temuan baru dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti dapat menjadi jelas.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut Patton, triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

Hal itu dapat dicapai dengan jalan⁵⁴ :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.

⁵⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 178.

3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pra Lapangan
 - a. Menyusun rancangan penelitian.
 - b. Mengurus perizinan.
 - c. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan.
 - d. Menyiapkan perlengkapan penelitian, instrumen pengumpulan data.
2. Tahap Pekerja Lapangan

Setelah persiapan atau tahap pra-lapangan telah dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah penelitian.

- a. Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri.
- b. Memasuki lapangan.
- c. Berperan serta dan mengumpulkan data dengan menggunakan metode yang telah dipersiapkan.

3. Tahap analisis data

Setelah semua data terkumpul, menganalisis keseluruhan data dan kemudian mendeskripsikan dalam bentuk sebuah laporan serta dikonsultasikan kepada dosen pembimbing. Laporan yang sudah selesai, siap dipertanggungjawabkan di depan penguji yang kemudian digandakan untuk diserahkan kepada semua pihak terkait.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Berawal dari CV yang berdiri pada tahun 2007 saat ini telah bermetamorfosis menjadi PT. Kesmasindo Mada Nusantara. Bermula dari keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja, kesehatan lingkungan melihat kondisi budaya K3 di Indonesia yang masih rendah kemudian berhimpun dalam bisnis yang berkelanjutan (*sustainable*) untuk meningkatkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia. Maka dibentuklah PT. Kesmasindo Mada Nusantara. Nama “KESMASINDO” berasal dari kesehatan masyarakat Indonesia. Nama “MADA” berasal dari sesosok patih “Gajah Mada” yang terkenal dengan sumpah palapa yang bertujuan untuk menyatukan nusantara.⁵⁵

2. Profil PT. Kesmasindo Mada Nusantara

PT. Kesmasindo Mada Nusantara adalah Perusahaan yang berkomitmen tinggi untuk menjawab berbagai macam persoalan terkait dengan kesehatan, lingkungan hidup, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan masalah kebijakan publik dan persoalan lainnya.

PT. Kesmasindo Mada Nusantara dengan latar belakang ilmu kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, administrasi dan kebijakan

⁵⁵ Arsip Dokumen PT. Kesmasindo Mada Nusantara, 2018.

kesehatan dan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dan menyelesaikan berbagai persoalan terkait lingkungan dan keselamatan kerja yang ada.

PT. Kesmasindo Mada Nusantara memiliki beberapa program dan kegiatan diantaranya yaitu program peningkatan kapasitas kinerja melalui kegiatan pelatihan-pelatihan di bidang lingkungan hidup, kesehatan dan keselamatan kerja, manajemen kesehatan dan kegiatan di bidang lainnya. Selain itu, kegiatan lain yang dilakukan atau penelitian di bidang sosial dan budaya serta program pengadaan perlengkapan/peralatan di bidang lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.

3. Visi, Misi, Tujuan dan Manfaat PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember

a. Visi PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Menjadi perusahaan konsultan yang unggul dan terpercaya dalam penyediaan jasa keselamatan kerja, kesehatan dan lingkungan pada tahun 2030.

b. Misi PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Meningkatkan kualitas dalam mewujudkan pengembangan sumber daya di bidang K3, kesehatan dan lingkungan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

c. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan pada akhirnya adalah untuk memberikan layanan yang terbaik kepada stock holders perusahaan. Maksud dari

layanan terbaik adalah bahwa perusahaan akan berusaha untuk memberikan jasa yang sesuai dengan apa yang menjadi keinginan klien dengan tidak mengabaikan undang-undang dan aturan hukum yang ada. Tugas yang kami laksanakan adalah menangani berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang jasa konsultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

d. Manfaat PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Membantu perusahaan dalam mencari solusi dan menyelesaikan berbagai permasalahan K3 di tempat kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat kerugian (*loss*), baik yang merupakan insiden (*accident*), penyakit akibat kerja, yang dapat menyebabkan hilangnya jam kerja, menurunkan produktivitas, atau bahkan dampak yang dapat mengganggu *image* dan reputasi perusahaan.

B. Penyajian Data dan Analisis

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa data yang mengacu pada fokus penelitian tentang analisis produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember. Adapun hasil penelitian tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi suatu apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lain nya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.⁵⁶

Berikut hasil temuan dilapangan menjelaskan:

- a. Aspek yang diukur

1. Pelatihan (*Training*)

Hal ini sebagaimana dikatakan Bapak Khairul Anwar :

‘Di PT. Kesmasindo ini ada beberapa kegiatan usaha yakni training, konsultan dan pengadaan barang K3, *training* yang

⁵⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 208.

dimaksud memberikan pelatihan antara lain ahli muda umum sertifikasi kemnaker RI, ahli muda K3 Kontruksi, Sistem Informasi Geografis, K3 rumah sakit, dan lain-lain. Konsultan yakni dalam bidang pembuatan dokumen UKL-UPL, AMDAL maupun pendampingan K3 Rumah sakit bagi rumah sakit yang membutuhkan”⁵⁷

Novelia Chandra Putri juga menyampaikan:

”Jasa unggulan kami diantara 3 kegiatan usaha tersebut yang paling diminati yaitu *training*, karena *training* yang disediakan PT. Kesmasindo ini sangat dibutuhkan bagi yang akan melamar kerja karena telah berlisensi dari kementerian RI”⁵⁸

Bapak Arifin sebagai alumni pelatihan mengatakan:

“Kami sebagai calon tenaga kerja maupun yang sudah bekerja di beberapa perusahaan sangat terbantu dan membutuhkan sertifikat dari kegiatan pelatihan PT. Kesmasindo, karena sertifikat pelatihan yang dikeluarkan berlisensi Kementrian Tenaga Kerja RI”⁵⁹

Sebagaimana juga dikatakan Bapak Moch. Riza Herwanto:

“Target *training* atau pelatihan dalam tahun 2019 ini yakni 6 pelatihan baik *in house training* atau *training* mandiri, untuk jasa konsultan target 5 dokumen dan untuk pengadaan memang kami belum menyediakan”⁶⁰

IAIN JEMBER

⁵⁷ Khairul Anwar, *Wawancara*, Jember 19 September 2019.

⁵⁸ Novelia Chandra Putri, *Wawancara*, Jember 30 September 2019.

⁵⁹ Arifin, *Wawancara*, Jember 12 November 2019.

⁶⁰ Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 16 September 2019.

Tabel 4.1 Target Pencapaian dalam Satu tahun (2019)

No	Bisnis Utama	Tenaga Ahli	Target (per tahun)	Pencapaian	Persentase Pencapaian
1	<i>Training</i>	Moch. Riza Herwanto	6 Pelatihan	AK3U 7 s/d 19 Januari 2019 Jember	Hasil persentase pelatihan selama tahun 2019 ini yakni 133 %
				K3 Kebakaran 20 s/d 27 Januari 2019	
				K3RS 25 s/d 27 Januari 2019	
				AK3U 29 Juli s/d 10 Agustus 2019 Jember	
				ISO 04 Agustus 2019 Jember	
				11-13 September 2019 di KKP Probolinggo	
				9 s/d 10 November 2019 QHSE UNEJ Jember	
				11 s/d 15 November 2019 Ahli Muda K3 Kontruksi Jember	
2	<i>Consulting</i>	Devi Martadiana	5 Dokumen	Dokumen UKL-UPL Rabbani Residence	Hasil persentase <i>Consulting</i> selama tahun 2019 ini yakni 120 %
				Dokumen UKL-UPL Puskesmas Dinkes	
				Pendampingan K3 Rumah Sakit RSD Balung	
				Dokumen UKL-UPL PT. CJ Logistics Nusantara	
				Dokumen UKL-UPL Rumah Sakit RSD balung	
				Dokumen UKL-UPL De Mojo Cluster	

Sumber: Data capaian target PT. Kesmasindo Mada Nusantara Tahun 2019.

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan yakni aspek yang diukur disini yakni kinerja karyawan atas target jasa *training* dan *consulting* dengan hasil kerja karyawan selama tahun 2019.

b. Alat mengukur produktivitas

Ibu Rizkita Ikmala menjelaskan:

“Untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember yaitu dengan mengukur target perencanaan pekerjaan dengan hasil yang telah dicapainya. Jika planning tercapai seratus persen, maka produktivitas kinerja karyawan dipastikan baik. Selain itu dapat pula digunakan perbandingan antara pelaksanaan kerja sekarang dengan pelaksanaan kerja yang sama yang telah dilakukan pada waktu sebelumnya. Jika pekerjaan sekarang lebih efektif dan berhasil dengan baik dibanding dengan kerja sebelumnya, maka produktivitas sekarang lebih bagus”.⁶¹

Sebagaimana juga dikatakan Bapak Moch. Riza Herwanto :

“Untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia di perusahaan ini kami tidak menggunakan acuan lain hanya dengan menilai apakah mampu karyawan mengerjakannya sesuai dengan target yang telah ditentukan direksi”⁶²

Bapak Khairul Anwar juga menjelaskan:

“Produktivitas kerja karyawan kami ukur dengan membandingkan hasil kerja dengan target yang harus dicapai oleh karyawan”⁶³

Demikian pula sebagaimana disampaikan oleh Devi Martadiana:

“Cara mudah untuk mengukur produktivitas adalah dengan melihat hasil pekerjaan dengan jumlah orang yang mengerjakan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin sedikit orang yang terlibat dan semakin cepat waktu yang dibutuhkan maka semakin produktif nilai pekerjaan tersebut”.⁶⁴

⁶¹ Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember 26 September 2019.

⁶² Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 16 September 2019.

⁶³ Khairul Anwar, *Wawancara*, Jember 19 September 2019.

⁶⁴ Devi Martadiana, *Wawancara*, Jember 30 September 2019.

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan yakni alat mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara yakni dengan membandingkan target dengan hasil yang dicapai selama satu tahun.

c. Kegunaan mengukur produktivitas sumber daya manusia

Moch. Riza Herwanto menjelaskan :

“Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang baik. Perencanaan sumber daya manusia yakni sebuah proses kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan akan kebutuhan pegawai dari suatu organisasi di masa mendatang. Untuk itu perlu selalu dilakukan pengukuran secara terus menerus agar mampu bekerja secara efektif dan efisien serta proporsional untuk mendorong peningkatan produksi”.⁶⁵

Demikian juga ungkapan dari Ibu Rizkita Ikmala dalam wawancara dengan peneliti.

“Salah satu kegunaan mengukur produktifitas adalah untuk melakukan penempatan bagi karyawan, melakukan rotasi dan dapat pula sebagai acuan untuk promosi pegawai bagi pegawai yang memiliki produktivitas tinggi sehingga layak untuk mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi. Pada awalnya dalam menempatkan calon karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat yang dimiliki. Kesesuaian pegawai selain mencocokkan dengan pekerjaan, para pemberi kerja juga berusaha untuk menentukan kecocokan antara individu-individu dan faktor-faktor organisasional guna mencapai kesesuaian organisasi”.⁶⁶

⁶⁵ Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 16 September 2019.

⁶⁶ Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember 19 September 2019.

Bapak Khairul Anwar, selaku pimpinan PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember, mengatakan:

“Pengukuran kualitas SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan perusahaan khususnya PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember. Selain untuk evaluasi perusahaan sendiri pengukuran ini juga berguna untuk menilai masing-masing kinerja karyawan sehingga bisa dilakukan promosi, demosi atau yang lainnya”.⁶⁷

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan yakni kegunaan mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo berguna sebagai evaluasi untuk perusahaan, menilai kinerja masing-masing karyawan dan untuk menentukan kebijakan strategis bagi karyawan baik berupa promosi, demosi, dan atau motivasi berupa bonus insentif.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan karyawan yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses seleksi. Setelah proses seleksi selesai dilakukan, organisasi perlu menempatkan para calon

⁶⁷ Khairul Anwar, *Wawancara*, Jember 19 September 2019.

karyawan yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga para calon karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti, faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain motivasi, disiplin, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.⁶⁸

Khairul anwar mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja di PT. Kesmasindo mada Nusantara antara lain:

a. Motivasi

Segala hal pekerjaan akan berhasil dengan baik jika diikuti oleh motivasi yang tinggi akan pekerjaan tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh Ibu Rizkita Ikmala sebagai berikut:

“Segala sesuatu membutuhkan faktor pendorong, baik yang datangnya dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya. Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Banyak karyawan yang membutuhkan motivasi lebih agar mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, misalnya termotivasi karena bonus dari perusahaan ketika berhasil dalam pekerjaannya, atau hal lain”.⁶⁹

Moch. Riza Herwanto juga mengatakan :

“Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia salah satunya adalah adanya motivasi baik dari dalam karyawan maupun dari luar karyawan, misalnya jenjang

⁶⁸ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 214-225.

⁶⁹ Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember 26 September 2019.

kenaikan karier, insentif dari perusahaan, bonus, hadiah dan lain-lain. Dengan adanya motivasi akan memacu karyawan untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Jika dengan motivasi karyawan masih belum dapat meningkatkan produktivitasnya, tentu perusahaan dapat memanggil karyawan untuk diberikan masukan-masukan, bahkan jika dinilai masih menurun, perusahaan dapat memberikan surat teguran, sanksi bahkan sampai pemecatan”.⁷⁰

Hal tersebut juga disampaikan oleh Novelia Chandra Putri:

“Untuk memicu semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari selain karena adanya gaji kita juga harus memotivasi diri kita agar dalam melaksanakan tugas tidak lalai dan dianggap enteng. Jadi kita sangat perlu memotivasi diri.”⁷¹

Dari data dan hasil interview tersebut dapat dianalisis bahwa motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

b. Disiplin

Kedisiplinan karyawan PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember menurut Bapak Moch. Riza Herwanto sebagai berikut:

“Kedisiplinan karyawan cukup baik, hal ini dilihat dari kedatangan setiap karyawan sesuai dengan waktu telah ditentukan, setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing. Semua karyawan datang ke kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB, setiap karyawan yang terlambat akan menjadikan catatan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi karyawan tersebut. Semua karyawan keluar dari kantor tepat pukul 16.00 WIB. Selain itu, untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan, bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan rendah, pihak perusahaan memberikan teguran, sanksi, dan surat peringatan.”⁷²

⁷⁰ Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 30 September 2019.

⁷¹ Novelia Chandra Putri, *Wawancara*, Jember 26 September 2019.

⁷² Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 16 September 2019.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Khairul Anwar:

“Setiap karyawan selalu hadir dan pulang tepat waktu, jika ada kepentingan yang sangat mendesak maka karyawan diperbolehkan untuk tidak hadir”⁷³

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh devi Martadiana:

“Karyawan disini sangat menjunjung kedisiplinan karena hadir dan pulang tepat waktu adalah kewajiban setiap karyawan yang harus sadar dari diri sendiri bukan dari paksaan orang lain”⁷⁴

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Kedisiplinan yang dilakukan karyawan PT. Kesmasindo salah satunya ialah datang dan pulang tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara.

c. Etos kerja

Setiap karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan dalam segala hal, demikian pula dengan etos kerja yang dimilikinya. Sebagaimana diungkapkan Ibu Rizkita Ikmala sebagai berikut:

“Dalam perusahaan etos kerja karyawan sangat mempengaruhi banyak hal, terutama dalam mempengaruhi iklim perusahaan dalam

⁷³ Khairul Anwar, *Wawancara*, Jember 19 September 2019.

⁷⁴ Devi Martadiana, *Wawancara*, Jember 30 September 2019.

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik etos kerja individu dalam perusahaan, maka iklim perusahaan akan semakin baik pula, karena etos kerja bukan hanya penilaian sikap pribadi karyawan dalam bekerja akan tetapi dapat dijadikan ukuran umum bagi karyawan bahkan perusahaan tersebut.⁷⁵

Demikian pula yang dikatakan Novelia Chandra Putri:

“Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan perusahaan”.⁷⁶

Hal serupa juga disampaikan Khairul anwar:

“Untuk mendorong etos kerja karyawan di PT. Kesmasindo kami berusaha memberikan pengarahan terhadap karyawan akan pentingnya etos kerja agar masing-masing karyawan sadar akan etos kerja yang sangat penting”.⁷⁷

Dari hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember, hal ini dibuktikan dari perusahaan sendiri yang memberikan arahan bagi karyawan akan pentingnya etos kerja bagi masing-masing karyawan.

d. Keterampilan

Salah satu faktor penting untuk mencapai produktivitas adalah keterampilan karyawan dalam perusahaan, demikian pula di PT.

Kesmasindo Mada Nusantara Jember. Hal ini disampaikan oleh Ibu Rizkita Ikmala:

⁷⁵ Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember, 26 September 2019.

⁷⁶ Novelia Chandra Putri, *Wawancara*, Jember, 26 September 2019.

⁷⁷ Khairul Anwar, *Wawancara*, Jember, 19 September 2019.

“Semakin terampil seorang karyawan perusahaan, maka akan semakin baik pula perusahaan dalam mencapai produktivitasnya. Untuk itu perusahaan selalu memberikan peningkatan kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilannya, baik keterampilan individu maupun keterampilan dalam tim kerja. Salah satu peningkatan keterampilan tersebut adalah dalam penguasaan teknologi. Karena secanggih apapun alat kerja yang digunakan dalam perusahaan, kalau karyawan tidak mampu menggunakan alat tersebut, maka akan sia-sia hasilnya. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Karyawan dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Karena akan berbeda hasilnya kerja dengan teknologi dengan kerja manual. Untuk itulah penyiapan karyawan yang terampil terutama dalam penggunaan alat-alat teknologi menjadi kewajiban individu karyawan dan perusahaan.”⁷⁸

Sebagaimana yang juga disampaikan oleh Devi Martadiana:

“Sebagai karyawan kita tertuntut untuk menguasai keterampilan lain selain kewajiban yang wajib dikerjakan seperti saya telah belajar keterampilan *corel* dari semenjak di perkuliahan dengan begitu sangat membantu untuk perusahaan jika sewaktu-waktu dibutuhkan”⁷⁹

Begitupun yang disampaikan Novelia Chandra Putri:

“Sebelum saya melamar pekerjaan di Kesmasindo, saya membekali diri saya dengan penguasaan *Microsoft word, excel*, dan lain-lain.”⁸⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara.

Keterampilan merupakan kelebihan yang wajib dimiliki bagi setiap karyawan agar mempunyai esensi tersendiri dalam perusahaan.

⁷⁸ Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember, 26 September 2019.

⁷⁹ Devi Martadiana, *Wawancara*, Jember, 30 September 2019.

⁸⁰ Novelia Chandra, *Wawancara*, Jember, 26 September 2019.

e. Pendidikan

Pendidikan memang menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja. Bisa dibayangkan, latar belakang pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih pegawainya. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak. Hal ini dikatakan oleh Moch. Riza Herwanto sebagai berikut:

“Dalam memilih karyawan, tentu perusahaan pertama kali yang dipersyaratkan adalah pendidikan, baru pengalaman. Demikian pula di sini (PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember) pemilihan karyawan baru pertama kali yang dipersyaratkan adalah tingkat pendidikannya. Dengan pendidikan perusahaan dapat menempatkan karyawan di job yang diinginkan oleh perusahaan. Semakin tinggi dan elit tingkat jabatan yang harus diisi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula pendidikan yang dipersyaratkan bagi karyawan. Di perusahaan ini, jika ada karyawan yang memiliki potensi dan memiliki sikap dan etos kerja yang baik, akan tetapi pendidikan yang dimiliki oleh karyawan kurang memadai, maka perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi”.⁸¹

Tidak berbeda dengan yang disampaikan Moch. Riza Herwanto, demikian pula yang disampaikan Rizkita Ikmala dalam sesi wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

“Karena pentingnya pendidikan, maka tidak dapat dipungkiri kalau pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, terutama jika menyangkut urusan karir dan pekerjaan dalam perusahaan. Bahkan, banyak orang yang meyakini bahwa pendidikan merupakan faktor penentu utama karier atau kesuksesan seseorang. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi pengukur tinggi atau rendahnya status sosial seseorang. Karena pandangan tersebut, banyak sekali karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap untuk selalu meningkatkan pendidikan dan keterampilannya dengan fasilitas dari kantor, misalnya dengan mengambil

⁸¹ Moch. Riza Herwanto, *Wawancara*, Jember 30 September 2019.

pelatihan-pelatihan dari perusahaan, melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan beasiswa dari perusahaan”.⁸²

Novelia Chan salah satu karyawan di PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Jember mengenai pendidikan di perusahaan memberikan pendapatnya.

“Pendidikan yang tinggi adalah impian semua orang. Menempuh pendidikan tinggi demi mendapatkan gelar yang diimpikan tentu tidak salah, sebab, pendidikan memang menjadi salah satu tolak ukur yang dilihat oleh perusahaan-perusahaan di mana kita akan melamar pekerjaan. Yang menjadi masalah adalah ketika masih banyak orang yang beranggapan bahwa pendidikan atau gelar merupakan satu-satunya hal penting yang patut dikejar. Sebab, dunia pekerjaan tidak hanya melulu tentang teori, tetapi juga butuh praktik secara langsung. Maka dari itu, ketimbang mengejar pendidikan setinggi langit dan mendapatkan gelar yang membanggakan, penting bagi kita untuk juga melatih kemampuan yang lahir dari pengetahuan dan pengalaman. Hal inilah yang saya pegang, dimana setelah lulus saya memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.”⁸³

Dari hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Tabel 4.2 Jenjang Pendidikan Sumber Daya Manusia PT. Kesmasindo Mada Nusantara.

No	Nama	Jenjang Pendidikan	Bidang Keahlian	Jabatan
1	Khairul Anwar	Magister	-Kesehatan lingkungan -K3 Umum	Direktur Utama
2	Riskita Ikmala	Magister	-sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja (SMK3) -K3Rumah Sakit	Direktur Keuangan
3	Moch. Riza Herwanto	Magister	-Manajemen K3	Manager sumber Daya

⁸² Rizkita Ikmala, *Wawancara*, Jember, 30 September 2019.

⁸³ Novelia Chandra Putri, *Wawancara*, Jember, 26 September 2019.

				Manusia
4	Devi Martadiana	Strata 1	-Kesehatan Masyarakat -Kesehatan Lingkungan	<i>Consulting</i>
5	Novelia Chandra Putri	Strata 1	-Manajemen -Administrasi perkantoran	Admin

Sumber: Data internal tenaga kerja PT. Kesmasindo Mada Nusantara.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember adalah motivasi, disiplin, keterampilan, etos kerja dan pendidikan.

f. Bahasan Temuan

1. Pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT.

Kesmasindo Mada Nusantara Jember

Demi kelangsungan sebuah perusahaan, khususnya PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember maka tidak dapat ditawar lagi sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus mendapatkan perhatian penuh, karena dengan sumber daya manusia yang handal dan kompeten serta bermutu, produktivitas kerja pada perusahaan tersebut akan sangat tinggi.

Kata produktivitas memang telah menggema di Indonesia akhir-akhir ini, apalagi dalam ekonomi yang semakin memprihatinkan akibat resesi yang berkepanjangan. Usaha terus menerus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di segala bidang agar ekonomi nasional dapat tetap berdiri tegak. Apakah hanya dalam keadaan sulit saja,

seperti sekarang ini usaha peningkatan produktivitas baru dilakukan dan mengapa dalam keadaan yang lebih baik seolah-olah dilupakan.

Seharusnya dalam kondisi baik atau tidak baik, usaha peningkatan produktivitas harus terus dilakukan dan menjadi kebiasaan. Tanpa produktivitas, banyak hal mubazir dan konsumtif sehingga akan meningkatkan biaya. Ada empat perhitungan kelompok yang dapat diasumsikan akan meningkatkan produktivitas.

- a. Dengan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
- b. Dengan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- c. Dengan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
- d. Dengan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Sebagaimana yang dikatakan Sedarmayanti, yakni metode pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan⁸⁴

PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember, karena memiliki 5 karyawan di perusahaan ini tentu memerlukan skala pengukuran dalam melihat hasil produktivitas kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, untuk mengukur produktivitas di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember digunakan skala pengukuran: perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

Skala pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember relevan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yaitu pengukuran produktivitas dapat diukur dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan target, dan ini yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember

Dalam suatu perusahaan termasuk di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas

⁸⁴ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 214.

sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah selalu memberikan wawasan dan target kepada karyawan sehingga dengan pencapaian target tersebut produktivitas kerja juga mengalami peningkatan yang signifikan.

Tak kalah pentingnya adalah peningkatan dalam hal disiplin dan motivasi kerja. Dengan disiplin yang kuat serta motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, produktivitas kerja di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember akan mengalami peningkatan, sehingga tujuan perusahaan yang direncanakan bersama akan mudah tercapai.

Mengingat ketatnya persaingan dalam perusahaan jasa, disiplin karyawan dan motivasi kerja yang tinggi perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Selain itu perusahaan juga selalu memberikan pendidikan dan pelatihan kepada sumber daya manusia agar mampu memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti, faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain motivasi, disiplin, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.⁸⁵

⁸⁵ Ibid, 214-225.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara adalah sebagai berikut:

d. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/ motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Segala sesuatu membutuhkan faktor pendorong, baik yang datangnya dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya. Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Banyak karyawan yang membutuhkan motivasi lebih agar mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, misalnya termotivasi karena bonus dari perusahaan ketika berhasil dalam pekerjaannya, atau hal lain. hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yakni faktor-faktor yang menentukan produktivitas salah satunya adalah motivasi.

e. Disiplin

disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Kedisiplinan yang dilakukan karyawan PT. Kesmasindo salah satunya ialah datang dan pulang tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo

Mada Nusantara. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Sedarmyati yaitu disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

f. Etos kerja

Dalam perusahaan etos kerja karyawan sangat mempengaruhi banyak hal, terutama dalam mempengaruhi iklim perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik etos kerja individu dalam perusahaan, maka iklim perusahaan akan semakin baik pula, karena etos kerja bukan hanya penilaian sikap pribadi karyawan dalam bekerja akan tetapi dapat dijadikan ukuran umum bagi karyawan bahkan perusahaan tersebut. Etos kerja merupakan sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan karyawan atas segala hal, terutama terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmyati yakni Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan

produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

g. Keterampilan

Semakin terampil seorang karyawan perusahaan, maka akan semakin baik pula perusahaan dalam mencapai produktivitasnya. Untuk itu perusahaan selalu memberikan peningkatan kepada karyawan dalam meningkatkan keterampilannya, baik keterampilan individu maupun keterampilan dalam tim kerja. Salah satu peningkatan keterampilan tersebut adalah dalam penguasaan teknologi. Karena secanggih apapun alat kerja yang digunakan dalam perusahaan, kalau karyawan tidak mampu menggunakan alat tersebut, maka akan sia-sia hasilnya. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Karyawan dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Karena akan berbeda hasilnya kerja dengan teknologi dengan kerja manual. Untuk itulah penyiapan karyawan yang terampil terutama dalam penggunaan alat-alat teknologi menjadi kewajiban individu karyawan dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati yaitu Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi

mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu.

h. Pendidikan

Dalam memilih karyawan, tentu perusahaan pertama kali yang dipersyaratkan adalah pendidikan, baru pengalaman. Demikian pula di sini (PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember) pemilihan karyawan baru pertama kali yang dipersyaratkan adalah tingkat pendidikannya. Dengan pendidikan perusahaan dapat menempatkan karyawan di job yang diinginkan oleh perusahaan. Semakin tinggi dan elit tingkat jabatan yang harus diisi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula pendidikan yang dipersyaratkan bagi karyawan. Di perusahaan ini, jika ada karyawan yang memiliki potensi dan memiliki sikap dan etos kerja yang baik, akan tetapi pendidikan yang dimiliki oleh karyawan kurang memadai, maka perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayati yakni tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Di samping itu, faktor tersebut harus betul-betul serasi dengan kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas dan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara adalah dengan membandingkan target yang harus dicapai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember adalah motivasi, disiplin, keterampilan, etos kerja dan pendidikan.

B. Saran

1. Bagi PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember hendaknya memberikan rincian insentif yang akan diterima karyawan jika berhasil mencapai target setiap kegiatan baik *training* maupun *consulting* yang sudah dilakukan.
2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya dapat meneliti seberapa besar pengaruh yang di dapat oleh perusahaan yang telah menjadi mitra PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, Ngatio Aji. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gomes, Faustion Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2001. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutjana. 2006. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Swastha, Basu. 2002. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Liberty.
- Tim Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember*. Jember: IAIN Jember Press.
- Triton PB. 2009. *Mengelola Sumber Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Oryza.

Utami, 2002. *Peningkatan Nilai Perusahaan Melalui Perbaikan Produktivitas Dan Kualitas Pada Sektor Jasa Sebuah Analisis Konseptual* .Surabaya: Jurnal manajemen & Kewirausahaan Vol. 4. No. 1.:54-64.

Wahyudi. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Grup.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Noer Zaka Faizal
NIM : E20152151
Prodi/ Jurusan : Ekonomi Syariah / Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul “Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember” adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember.
Saya yang menyatakan,


Mohammad Noer Zaka Faizal
NIM. E20152151

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember	Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia	<p>a. Pengukuran produktivitas</p> <p>b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Manfaat Mengukur Produktivitas</p> <p>2. Metode Pokok Pengukuran Produktivitas</p> <p>1. Motivasi</p> <p>2. Kedisiplinan</p> <p>3. Etos Kerja</p> <p>4. Keterampilan</p> <p>5. Pendidikan</p>	<p>1. Informan</p> <p>a. Direktur Utama</p> <p>b. Manager SDM</p> <p>c. Karyawan / staff</p> <p>2. Dokumentasi</p> <p>3. Kepustakaan</p>	<p>1. Jenis Penelitian : Deskriptif Kualitatif</p> <p>2. Metode Pengumpulan Data :</p> <p>a. Observasi,</p> <p>b. Interview,</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>3. Metode Analisa Data: Deskriptif Kualitatif</p> <p>4. Keabsahan Data : triangulasi teknik dan sumber</p>	<p>1. Bagaimana pengukuran produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?</p> <p>2. Apa saja Faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?</p>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Motaram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-101 /In.20/7.a/PP.00.9/ 07 /2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan Pt. Kesmasindo Mada Nusantara

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Mohammad Noer Zaka Faizal
NIM : E20152151
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Prodi : Ekonomi Islam
No Telpn : 087771845766
Dosen Pembimbing : Ahmadiono, M.El.
NIP : 19760401 200312 1 005
Judul Penelitian : Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia Di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 18 Juli 2019

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

PEDOMAN PENELITIAN

1. Apa saja aspek yang di ukur untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
2. Apa alat yang digunakan untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
3. Apa fungsi mengukur produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan?
4. Apakah perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan?
5. Apa saja faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
6. Apakah motivasi termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
7. Apakah disiplin termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
8. Apakah keterampilan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?
9. Apakah pendidikan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?

10. Apakah etos kerja termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember?





PT. KESMASINDO MADA NUSANTARA

TRAINING, RISET/KAJIAN, PENYUSUNAN DOKUMEN, PENYEDIA ALAT K3

Kantor : Perum. Pesona Surya Milenia C5 No. 2 Kaliwates Jember Telp : 0331-5103506

Website : www.kemasindo.com Email : info@kemasindo.com

No. Registrasi SKP PJK3 Kemnaker RI : KEP.379/BINWASK3-PNK3/V/2018

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No. : 213/SK/DIR/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Direktur utama PT. Kesmasindo Mada Nusantara, menerangkan bahwa:

Nama : Mohammad Noer Zaka Faizal

Nim : E20152151

Jurusan : Ekonomi Syariah

Pekerjaan : Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Jember

Bahwa nama yang tersebut diatas telah mengadakan penelitian di PT. Kesmasindo Mada Nusantara, dalam rangka memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengukuran Produktivitas Sumber Daya Manusia di PT. Kesmasindo Mada Nusantara Jember”**.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 02 Desember 2019

PT. Kesmasindo Mada Nusantara

Khairul Anwar, S.KM, M.Kes
Direktur Utama

CARE ~ FAST ~ SUSTAINABLE

Dokumentasi Penelitian



BIODATA PENULIS



DATA DIRI

Nama : Mohammad Noer Zaka Faizal

NIM : E20152151

Tempat / Tanggal Lahir : Sumenep, 08 Januari 1995

Alamat : Dsn. Gunung Malang 1, Kecamatan Kadur Kabupaten Pamekasan

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Semiring Situbondo
2. SMP Negeri 02 Giligenting Madura
3. MA Al-Arief Giligenting Madura