

**ANALISIS KOMPARATIF TENTANG PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MENURUT JENIS
KELAMIN PADA PT. HARUM KAYU LESTARI (HKL)
DI KECAMATAN KLAKAH KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

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



oleh :

FITRIATUL HOMSAH
NIM: E20162095

Pembimbing:

Retna Anggitaningsih, S.E., M.M.
NIP: 19740420 199803 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2021**

**ANALISIS KOMPARATIF TENTANG PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MENURUT JENIS
KELAMIN PADA PT. HARUM KAYU LESTARI (HKL)
DI KECAMATAN KLAKAH KABUPATEN LUMAJANG**

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 :

FITRIATUL HOMSAH
NIM: E20162095

Disetujui Pembimbing:



Retna Anggitaningsih, S.E., M.M.
NIP: 19740420 199803 2 001

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah: 105)¹

IAIN JEMBER

¹Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan* (Jakarta: Pustaka assalam, 2010).

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Karya ini aku persembahkan untuk:

Ibuku tercinta (Maryati) yang selalu menemani suka dukaku, yang mendengarkan ceritaku, yang selalu mendoakanku sampai air matanyapun menetes dipipinya. Yang tak pernah letih mengingatkanku dalam hal ibadah.

Ayahku tercinta (Ali Surahman) yang selalu memberikan bimbingan kepadaku, yang dengan ikhlas mencari nafkah demi membiayaiku dan menafkahi hidupku. Yang senantiasa berdoa untukku seperti halnya ibu.

Kakakku (Rahayu Fatmala dan Ach. Basori) serta adik-adikku (A. Fahrur Rozi, M. Irfan Efendi, Linda Maisaroh, dan Aris Maulana F.) yang selalu memberika dorongan serta motivasi yang kuat dalam mengerjakan skripsi ini. Memberikan dukungan yang bisa membuatku lebih semangat lagi untuk berjuang.

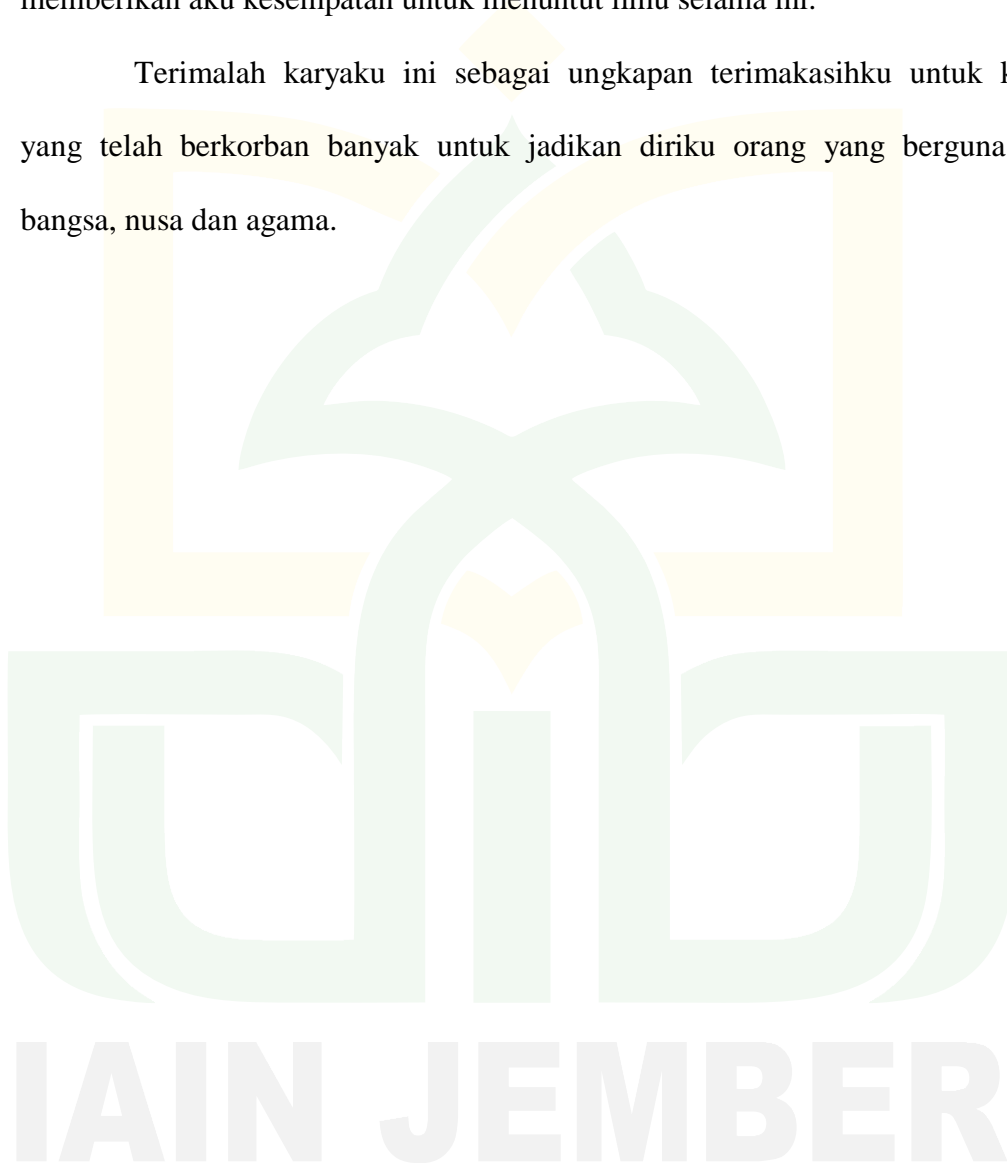
Kepada nenekku (Buya Marji) serta bibi (Suliana) dan pamanku (Umar) terimakasih atas doa dan harapan kebahagiaankku baik didunia dan diakhirat. Dukungan yang tiada henti juga kalian berikan padaku dan membantu baik materi dan non materi.

Sahabatku Khoiriyah Dini Hanifah dan Nurul Roufalia yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta para sahabat ekonomi syariah 3 dan teman-teman yang tidak bisa saya sebut namanya satu per satu.

Seluruh guru yang tidak bisa ku sebut satu persatu mulai dari SD, SMP, SMA, dan seluruh dosen IAIN Jember atas ilmu yang engkau berikan.

Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang memberikan aku kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini.

Terimalah karyaku ini sebagai ungkapan terimakasihku untuk kalian yang telah berkorban banyak untuk jadikan diriku orang yang berguna bagi bangsa, nusa dan agama.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut nama Allah SWT. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, teriring rasa syukur yang sangat mendalam kepada penguasa jagad yang telah banyak melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga sholawat serta salam senantiasa Allah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membina dan mengarahkan kita dari dunia jahiliyah menuju dunia pengetahuan.

Dengan upaya yang semaksimal mungkin, penulis mengupayakan menyajikan yang terbaik, sehingga terwujud penyusunan skripsi ini tidak lain untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana S-1 di Institut Agama Islam (IAIN) Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah.

Penyusun menyadari atas keterbatasan intelektualitas dan pengalaman sehingga tidak mustahil terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu kritik yang konstruktif dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu, baik berupa pikiran, motivasi maupun saran yang terwujud nyata dalam karya ilmiah ini, utamanya yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M. selaku rector Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Dr.Khamdan Rifa'i, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
3. Nikmatul Masruroh, M.EI., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
4. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Khairunnisa Musari, S.T., M.MT. selaku dosen pembimbing akademik.

6. Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember khususnya dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan kepada kami mudah-mudahan bermanfaat. Aamiin.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang atas segala informasi yang telah diberikan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan informasi dalam melengkapi karya tulis ilmiah ini.
9. Teman-teman senasib dan seperjuangan yang telah turut serta memberikan motivasi terkait penyusunan skripsi.

Penulis hanya berdoa semoga segala kebaikan, bantuan, serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT.

Demikianlah hantaran awal kami, akhirnya tidak ada kami harapkan kecuali ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang dalam bagi pengembangan khazanah keilmuan kita semua, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Jember, 01 Juni 2020

Penulis

Fitriatul Homsah

NIM: E20162095

ABSTRAK

Fitriatul Homsah, Retna Anggitaningsih S.E.,M.M., 2020 : Analisis Komparatif Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin Pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak bagi operasi perusahaan, rendahnya tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi. Sehingga produktivitas kerja karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar untuk keberlangsungan usaha dalam perusahaan. Salah satu perusahaan industri kayu lapis PT. Harum Kayu Lestari (HKL) yang masih banyak menggunakan tenaga manusia untuk melakukan proses produksi. Yang memiliki karyawan hampir sama antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Dalam kegiatan produksi yang memerlukan kekuatan fisik laki-laki akan lebih produktif dari pada perempuan. Namun dalam keadaan tertentu produktivitas kerja karyawan perempuan juga tidak kalah produktif karena perempuan lebih teliti, sabar, dan tekun.

Pada penelitian ini, peneliti membuat beberapa fokus masalah diantaranya: (1) Bagaimana produktivitas kerja karyawan laki-laki bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?, (2) Bagaimana produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?, (3) Bagaimana perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?.

Tujuan penelitian ini adalah, (1) Mengetahui produktivitas kerja karyawan laki-laki bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang, (2) Mengetahui produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang, (3) Mengetahui produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dimana penulis akan mengumpulkan data dan melakukan studi mendalam (*in depth study*) dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitis deskriptif komparatif, yaitu membandingkan, memaparkan, menuturkan, menafsirkan, dan menganalisis data. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pihak PT. Harum Kayu Lestari (HKL). Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku dan sumber bacaan lain yang menunjang penulisan tugas akhir ini.

Produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang menyangkut tentang pengetahuan (*skill*), keterampilan (*skill*), Kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) yang berbeda antara individu dengan individu lainnya baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Namun meskipun adanya perbedaan terkait empat aspek tersebut produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki produktivitas kerja yang baik yang diharapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Produktivitas kerja karyawan, karyawan laki-laki, karyawan perempuan, *gender*

ABSTACT

Fitriatul Homsah, Retna Anggitaningsih S.E., M.M., 2020: *Comparative Analysis of Employee Productivity in Production Section According to Gender at PT. Harum Kayu Lestari (HKL) in Klakah District, Lumajang Regency.*

Human resources is one of the drivers for company operations, the low labor force is very influential in increasing production. So that employee productivity has a very large contribution to business continuity in the company. One of the plywood industry companies, PT. Harum Kayu Lestari (HKL) which still uses a lot of human labor to carry out the production process. Who have employees is almost the same between male employees and female employees. In production activities that require physical strength men will be more productive than women. But in certain circumstances the work productivity of female employees is also no less productive because women are more conscientious, patient, and determined.

In this research, the researcher make some focus of the problems such as: (1) How is the work productivity of male production employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency?, (2) How is the work productivity of female production employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency?, (3) How is the difference in the work productivity of male and female employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency?.

The objectives of this research are (1) Knowing the work productivity of male production employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency, (2) Knowing the work productivity of female production employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency, (3) Knowing the work productivity of male employees and female production employees in Klakah Subdistrict, Lumajang Regency.

This research is a type of field research where the author will collect data and conduct an in-depth study with the aim of knowing the differences in the work productivity of male and female employees. The method used in this research is comparative descriptive analysis, namely comparing, describing, telling, interpreting, and analyzing data. The data used are primary data and secondary data. Primary data were collected through direct interviews with PT. Harum Kayu Lestari (HKL). Meanwhile, secondary data obtained from books and other reading sources that support the writing of this thesis.

Work productivity of male employees and female employees of PT. Harum Kayu Lestari (HKL), Klakah District, Lumajang Regency, regarding knowledge (skills), skills, abilities, attitudes and behaviors that differ between individuals and other individuals, both male employees and employees. girls. However, despite the differences related to these four aspects, the work productivity of male employees and female employees has the good work productivity expected by the company.

Keywords: Work productivity of employees, male employees, female employees, gender

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSR TAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	27
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	48

B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Analisis Data.....	52
F. Keabsahan Data	54
G. Tahap-Tahap Penelitian	55
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	57
A. Gambaran Objek Penelitian	57
B. Penyajian dan Analisis Data	59
C. Pembahasan Temuan	78
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matrik Penelitian	
2. Jurnal Kegiatan Penelitian	
3. Daftar Pertanyaan Wawancara	
4. Surat Keterangan Izin Penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Dokumentasi	
7. Pernyataan Keaslian Tulisan	
8. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
2.1	Mapping Penelitian Terdahulu	23
4.1	Perbedaan Pengetahuan laki-laki dan perempuan	75
4.2	Perbedaan keterampilan laki-laki dan perempuan.....	76
4.3	Perbedaan kemampuan laki-laki dan perempuan.....	76
4.4	Perbedaan sikap dan perilaku laki-laki dan perempuan.....	77



DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi PT. Harum Kayu Lestari Lumajang59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pemberdayaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.² Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia memberikan pandangan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.³

Ekonomi Sumber Daya Manusia (ESDM) merupakan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia. Pembahasan secara deskriptif maupun analisis. Teknik analisis dapat dengan uraian penjelasan grafik dengan

²Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*(Depok: RajaGrafindo Persada, 2015), 27.

³Tjutju Yuniarsi dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*(Bandung: Alfabeta, 2011), 1.

matematika. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki sumber daya manusia (SDM). Tinggal bagaimana jumlah penduduk yang demikian besar dapat digerakkan menjadi sumber daya manusia (SDM) yang produktif. Manusia pembangun yang produktif, sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia adalah manusia yang menghargai kerja, berbudi luhur, cakap bekerja dan trampil, serta percaya pada kemampuan diri sendiri.⁵

Dalam hal ini sumber daya manusia yang perlu dikembangkan adalah tenaga kerja, dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang bermutu. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau

⁴Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 3.

⁵Muchdarsyah Sinungan, *Produktivita Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 3.

mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur karena tidak ada kesempatan kerja.⁶

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak bagi operasi perusahaan, rendahnya tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi. Perusahaan harus menjamin dipilihnya orang-orang yang tepat yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Tujuan dari suatu perusahaan adalah untuk mengembangkan usaha dan memperoleh laba. Sehingga produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur untuk mengembangkan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan diukur dari kinerja individu pada perusahaan. Hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada tingkat produktivitas secara keseluruhan. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, suatu perusahaan dikatakan berhasil. Namun apabila lebih rendah dari standar atau menurun suatu perusahaan dikatakan tidak atau kurang berhasil.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi atau masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan tambahan. Di sisi lain suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dengan cara

⁶Ibid., 5.

mengurangi masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektifitas dan efisiensi.⁷

Dengan kata lain pengertian produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dengan artian pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi ke dua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan ralisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran untuk membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Efektifitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Kaitannya efisiensi dengan efektifitas, walaupun terjadi peningkatan efektifitas belum tentu efisiensi meningkat.⁸

Perusahaan mempunyai tujuan utama untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT RajaGrafind Persada, 2007), 93.

⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Prduktivitas Kerja*(Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 59.

dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan.⁹

Dalam realitas kekinian perempuan mulai memasuki sektor publik dimana perempuan bekerja dengan menjadi pedagang, karyawan, atau buruh dalam sebuah pabrik atau perusahaan. Dalam pemenuhan hak dalam bekerja perempuan tidaklah dibedakan dengan pekerja laki-laki yang membedakan adalah produktivitas dalam bekerja, selain itu karena perempuan memiliki fungsi reproduksi yang berbeda dari laki-laki, serta perempuan memiliki fisik yang lebih lemah dari laki-laki. Dalam islam, perempuan tidak dilarang untuk bekerja selagi diperbolehkan oleh suami untuk bekerja diluar rumah. Dalam konteks pekerja, perempuan dipersilahkan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki, Allah SWT berfirman:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: katakanlah (Muhammad), “setiap orang berbuat sesuatu dengan pembawaanya masing-masing. “maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (QS. Al-Isra:84).¹⁰

Tafsir ayat diatas menjelaskan bahwa, Allah memanggil nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada ummatnya agar mereka bekerja sesuai potensi dan minat masing-masing. Semuanya diambil oleh tabiat, watak, kehendak, dan pilihan masing-masing. Allah SWT sebagai penguasa semesta alam mengetahui siapa diantara manusia yang mengambil kebenaran dan siapa

⁹Ibid.,156.

¹⁰Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan* (Jakarta: Pustaka assalam, 2010), 396.

diantara mereka yang mengambil kebatilan. Semuanya nanti akan diberi keputusan yang adil.

Kabupaten Lumajang merupakan salah satu kabupaten yang berada di Jawa Timur. Kabupaten Lumajang terdiri dari 21 Kecamatan, 7 Kelurahan, dan 198 Desa. Kecamatan Klakah adalah salah satu kecamatan dari 21 kecamatan yang ada di Kabupaten Lumajang dengan luas 83,64 Km² terletak dibelahan utara Kabupaten Lumajang, dengan ketinggian rata-rata 193 m dari permukaan laut curah hujan 2119 mm/tahun. Sedangkan jarak dari ibu kota Kabupaten Lumajang sejauh 17 km, adapun jumlah penduduk 54.902 jiwa yang tersebar di 12 Desa serta terdiri dari 60 dusun.¹¹

Dengan sedemikian besar jumlah penduduk di Kecamatan Klakah diharapkan mampu berperan aktif dalam pembangunan. Di Kecamatan Klakah terdapat beberapa industri (perusahaan) kayu lapis, diantaranya PT. Wana Cahaya Nugraha, PT. Semeru Makmur Kayunusa, PT. Purim Sejahtera Wood, dan PT. Harum Kayu Lestari.

PT. Harum Kayu Lestari (HKL) adalah sebuah perusahaan (industri) yang bergerak dibidang usaha setengah jadi. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Randuagung Desa Kebonan Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang. Perusahaan ini sudah berdiri sekitar tahun 2011, namun perusahaan (industri) ini mampu bersaing ditengah banyaknya usaha bahan setengah jadi khususnya bahan kayu.

¹¹ [Hhttps://lumajangkab.go.id/kecamatan/klakah](https://lumajangkab.go.id/kecamatan/klakah) (Diakses pada tanggal 24 Februari 2021, pukul 10.15)

PT. Harum Kayu Lestari (HKL) memiliki jumlah karyawan bagian produksi secara keseluruhan yaitu 184 orang dengan 82 orang karyawan laki-laki dan 102 orang karyawan perempuan (data internal perusahaan PT Harum Kayu Lestari, Juni 2020). Setiap karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang berbeda-beda. Karyawan memiliki pendidikan SLTP dan pendidikan maksimal SLTA, dengan usia yang berbeda-beda pula dari usia 19 tahun hingga 50 tahun. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan, perusahaan berharap agar karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standart kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.¹²

PT. Harum Kayu Lestari (HKL) yang bergerak dibidang industri kayu lapis dalam kegiatan produksi banyak menggunakan tenaga manusia. Dengan faktor tenaga manusia yang banyak, maka produktivitas menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung pada modal yang besar tetapi juga sumber daya manusianya. Pada umumnya kegiatan produksi memerlukan fisik yang kuat dan laki-laki akan lebih produktif dari pada perempuan untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu produktivitas perempuan bisa lebih tinggi dari pada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti sabar dan tekun.

Disamping itu dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, banyak faktor-faktor yang juga mempengaruhi hasil produktivitas karyawan

¹²Vidi, *Wawancara*, Di PT. Harum Kayu Lestari (HKL), Pada Tanggal 05 Juli 2020.

laki-laki dan perempuan. Di antaranya adalah motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan yaitu tekanan dari perusahaan, keinginan dalam diri untuk produktif, upah, dorongan dari keluarga, kekompakan dalam tim, serta kenyamanan di lingkungan kerja.

Dari latar belakang diatas berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan, penulis tertarik untuk melaksanakan peneilitan lebih lanjut di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) mengenai bagaimana perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan dalam kaitannya dengan proses produksi. Penulis tertarik dengan mengambil judul **“Analisis Komparatif Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin Pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, adapun fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan laki-laki bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?
3. Bagaimana perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan laki-laki bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan bagian produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah khazanah ilmu terkait dengan perbedaan antara produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.
- b. Penelitian ini dapat menjadi stimulus bagi peneliti selanjutnya. Sehingga proses pengkajian secara mendalam akan terus berlangsung dan memperoleh hasil yang maksimal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti
 - 1) Menambah wawasan serta pengetahuan tentang penulisan karya ilmiah baik secara teori maupun praktek.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah peneliti tentang “Analisis Komparatif Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin Pada PT.

Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.”

3) Serta sebagai awal untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya dimasa mendatang.

b. Bagi instansi terkait

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan berbagai langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

c. Bagi masyarakat dan mahasiswa lainnya

1) Untuk menambah wawasan pada umumnya dan bisa digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nuansa keilmiah dikalangan mahasiswa.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.¹³

Dalam penelitian ini berjudul “Analisis Komparatif Tentang Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin Pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang” peneliti mendefinisikan beberapa istilah diantaranya:

¹³Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmia* (Jember: IAIN Jember Press, 2016), 45.

1. Komparatif

Komparatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya atau munculnya suatu fenomena tertentu. Jadi penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.¹⁴ Dari definisi “komparatif” di atas, dapat disimpulkan bahwa komparatif merupakan cara untuk membandingkan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bagian produksi pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang. Yakni melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah produktivitas sebagian *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari eektivitas keluaran dengan evisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dan waktu tertentu. Produktivitas adalah hasil kerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluaran yang merupakan indikator dari kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi

¹⁴Daman Huri, “Penguasaan Kosa Kata Kedwibahasaan Antara Bahasa Sunda dan Bahasa Indonesia Pada Anak-Anak (Sebuah Analisis Deskriptif-Komparatif)”, *Jurnal Pendidikan UNSIKA*, Volume 2, Nomor 1, 67.

dalam suatu perusahaan atau organisasi.¹⁵ Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.¹⁶

Dari definisi “produktivitas kerja” di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan maksud dari judul penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bagian produksi pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

3. Jenis Kelamin

Menurut Dayakishi dan Yuniardi (2008: 133) jenis kelamin dalam bahasa Inggris disebut dengan *sex* yang merupakan perbedaan biologis dan fisiologis antara laki-laki dan perempuan, dengan perbedaan yang menyolok pada perbedaan anatomi tentang sistem reproduksi dari laki-laki dan perempuan. Dengan demikian jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian yang dimaksud jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dalam kaitannya dengan

¹⁵Nuszep Alamigo, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Psyche*, Volume 1, Nomor 1, 53.

¹⁶Ibid.,156.

perbedaan produktivitas kerja pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I, berupa pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II, berupa kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III, berupa metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV, berupa penyajian data dan analisis data yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis, dan pembahasan temuan.

Bab V, penutup berupa kesimpulan dan saran yang berisikesimpulan dari hasil penelitian yang dilengkapi saran dari peneliti.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹⁷

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zakkiyatul Fitriyah (2008) dengan judul “*Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan*”.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif dan komparatif. Hasil penelitian Zakkiyatul Fitriyah menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap PDAM kota Pasuruan dimana motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih tinggi daripada karyawan tetap sesuai dengan standart penilaian bahwa karyawan kontak lebih bertanggung jawab, inovatif, amanah, etos kerja tinggi begitu pula halnya karyawan tetap hanya saja agak kurang rendah. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan terletak pada jenis penelitian yang digunakan, dimana sama-sama membandingkan satu objek dengan objek lainnya.

¹⁷Ibid., 73.

Perbedaannya yaitu terletak pada pemilihan tema penelitian yang dilakukan Zakkiyatul Fitriyya yaitu mengenai motivasi berprestasi sedangkan dalam penelitian ini mengenai produktivitas kerja karyawan.¹⁸

2. Penelitian yang dilakukan oleh Cholida Eka Anggarini, dkk. (2014) dengan judul “*Analisis Komparatif Rekrutmen Perempuan Dalam Partai Politik Studi Kasus PDIP Dan PKS Kota Surakarta*”. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam proses rekrutmen calon legislative PDIP Perjuangan melakukan penelitian yang berupa penilaian, survey, dan riset kelayakan bagi tiap – tiap calon yang diajukan oleh masyarakat. Calon legislative terpilih melalui pertimbangan dari pengabdian anggota kepada partai. Adapun PKS menggunakan pemilihan umum internal kader disetiap di setiap daerah pemilihan untuk menentukan calon legislative. Hal ini diyakini bahwa setiap kader pada daerah pemilihan telah dengan baik kinerja kader lainnya yang berada dalam satu wilayah. Dengan melihat hasil pemilu 2014, PDIP lebih berhasil menempatkan (25 persen) di kursi DPRD Kota Surakarta dibanding dengan PKS (0 persen). Persamaan penelitian Cholida Eka Anggraini, dkk. dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis komparatif. Perbedaan penelitian Cholida Eka Anggraini, dkk. adalah objek yang diteliti oleh Cholida Eka

¹⁸Zakkiyatul Fitriyyah, “*Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam (UIN) Malang, 2008).

Anggarini, dkk. Meneliti dua objek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian.¹⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Muttaqin (2014) dengan judul “*Studi Komparasi Konsep Kepuasan Sebagai Tujuan Kegiatan Konsumsi Menurut Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Syariah*”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif dan teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekonomi konvensional dan ekonomi syariah sepekat bahwa kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah mengkonsumsi suatu barang atau jasa, namun yang membedakan adalah faktor-faktor penentu dan metode pengukuran kepuasan tersebut. Perbedaan mendasar dari kedua konsep kepuasan terletak pada sumber, dimana sumber dari konsep kepuasan menurut ekonomi syariah (muslahah) bersumber dari al-Quran dan hadist sedangkan konsep umum kepuasan menurut ekonomi konvensional (*utility*) bersumber dari rasionalitas. Selain itu, perbedaan mendasar lainnya adalah sifat dari masing-masing konsep kepuasan tersebut. Menurut ekonomi konvensional, kepuasan hanya sebatas penilaian terhadap material, sedangkan kepuasan menurut ekonomi syariah bukan hanya sebatas material namun menyentuh sisi spiritual. Persamaan penelitian Imam Muttaqin dengan Penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode komparatif. Perbedaan penelitian

¹⁹Cholida Eka Anggarini, dkk., “*Analisis Komparatif Rekrutmen Perempuan Dalam Partai Politik Studi Kasus PDIP Dan PKS Kota Surakarta*”, Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014).

Imam Muttaqin dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang diteliti.²⁰

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jita Tiningsih (2015) dengan judul “*Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Kemilau Anugrah Sejati Banyumas Jawa Tengah*”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki perempuansama dan tidak kalah dibandingkan dengan laki-laki jika mempertimbangkan hal-hal tertentu seperti penyelesaian pekerjaan yang dijalani sesuai bidangnya. Perempuan pada PT. Kemilau Anugrah Sejati Banyumas Jawa Tengah yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja sejalan dengan semangat Islam bahwa kerja sebagai bentuk ibadah dan kontribusi dalam menciptakan kebahagiaan untuk kehidupannya. Persamaan penelitian Jita Tiningsih dan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif. Perbedaan penelitian Jita Tiningsih dan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan. Penelitian Jita Tiningsih Hanya Menggunakan Variabel Independen Perempuan sedangkan dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah perempuan dan laki-laki.²¹

²⁰Imam Muttaqin, “*Studi Komparasi Konsep Kepuasan Sebagai Tujuan Kegiatan Komsumsi Menurut Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Syariah*”, (Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2014).

²¹Jita Tiningsih, “*Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Kemilau Anugrah Sejati Banyumas Jawa Tengah*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, 2015).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurul Rohmah (2015) dengan judul *“Perbandingan Pelaksanaan Akad Pembiayaan Murabahah Pada BMT Harapan Ummat Tulungagung dan Syarikat Takaful Ibnu Affan (Ibnu Affan Islamic Cooperative Ltd) Cabang Sungai Kolok Narathiwat Thailand Selatan”*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BMT Harapan Ummat Tulungagung telah melaksanakan akad pembiayaan murabahah sesuai dengan syariah, dan Syarikat Takafful Ibnu Affan telah melaksanakan akad pembiayaan murabahah secara syariah serta kedua lembaga sama-sama menerapkan prinsip pembiayaan 5C dan kedua lembaga sama-sama menggunakan akad wakalah, dan terdapat 5 perbedaan terkait dengan pelaksanaan pembiayaan murabahah. Persamaan penelitian Siti Nurul Rohmah dan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis deskriptif dan komparatif. Perbedaan penelitian Siti Nurul Rohmah dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti Siti Nurul Rohmah meneliti dua objek, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian.²²
6. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Adena Vanda (2017) dengan judul *Studi “Komparatif Human Invesment Pada Masyarakat Pedesaan Dan Perkotaan Di Kabupaten Jember”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

²²Siti Nurul Rohmah, *“Perbandingan Pelaksanaan Akad Pembiayaan Murabahah Pada BMT Harapan Ummat Tulungagung dan Syarikat Takaful Ibnu Affan (Ibnu Affan Islamic Cooperative Ltd) Cabang Sungai Kolok Narathiwat Thailand Selatan”*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2015).

adanya perbedaan pola penerapan pendidikan dan konsumtif kesehatan yang dilakukan masyarakat perkotaan dan pedesaan di Kabupaten Jember. Persamaan penelitian Putri Adena Vanda dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dan komparatif. Perbedaan penelitian Putri Adena Vanda dengan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya.²³

7. Penelitian yang dilakukan oleh Iim Rohimatun Nahdiyyah, dkk. (2018) dengan judul "*Perbandingan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara (Studi Komparasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon Dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon)*". Penelitian ini menggunakan metode kombinasi atau menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja baik Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dengan Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon masih belum optimal, dimana keberhasilannya baru mencapai pada tingkatan yang cukup baik. Total skor produktivitas kerja pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah adalah sebesar 2210 atau 53,1 % sedangkan total skor produktivitas kerja Pegawai Badan Usaha Milik Negara di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III adalah sebesar 2692 atau 65,7%. Persamaan penelitian Iim Rohimatun Nahdiyyah, dkk. Adalah sama-sama meneliti tentang perbandingan atau perbedaan

²³Putri Adena Vanda, "*Komparatif Human Investment Pada Masyarakat Pedesaan Dan Perkotaan Di Kabupaten Jember*". (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, 2017).

produktivitas kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian Iim Rohimatul Nahdiyyah, dkk. Meneliti dua lembaga sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu lembaga.²⁴

8. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilatus Sa'diyah (2018) dengan judul "*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember*". Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian Fadhilatus Sa'diyah adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian Fadhilatus Sa'diyah dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan. Penelitian Fadhilatus Sa'diyah menggunakan variabel independen pelatihan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin, sedangkan dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya jenis kelamin.²⁵

9. Penelitian yang dilakukan oleh Luqman Van Mok Er, Danial Rahman (2019) dengan judul "*Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender)*". Penelitian

²⁴Iim Rohimatun Nahdiyyah, dkk., "*Perbandingan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dangan Pegawai Badan Usaha Milik Negara (Studi Komparasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon Dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon)*", (Jurnal Publika Unswagati Cirebon Universitas Swadaya Gunung Jati, 2018).

²⁵Fadhilatus Sa'diyah, "*Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember*", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2018).

ini menggunakan *field research* dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode komparatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin (*gender*) tidak menjadi aspek yang dapat membedakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan jenis kelamin tidak dapat dijadikan sebagai aspek yang menjadi alasan tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Dengan demikian, jika terjadi perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone bukan karena perbedaan gender, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian Luqman Van Mok Er, Danial Rahman dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender. Perbedaannya terletak pada jenis pendekatan yang digunakan Luqman Van Mok Er, Danial Rahman menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.²⁶

10. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Rusdianto (2020) dengan judul “*Analisis Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Komparatif Konsumen Indomart dan Alfamart Batanghari)*”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga yang ada di Indomart dan Alfamart cenderung tidak berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Sementara pelayanan sangat berpengaruh terhadap

²⁶Luqman Van Mok Er, Danial Rahman, “*Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender)*”, (Jurnal Manajemen Pendidikan, 2019).

kepuasan konsumen. Karena menurut konsumen keduanya, kualitas pelayanan yang ada di indomart jauh lebih baik dibandingkan dengan alfamart. Persamaan penelitian Arif Rusdianto dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif dan komparatif. Perbedaan penelitian Arif Rusdianto dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian.²⁷

11. Penelitian yang dilakukan oleh Hafshoh Musfiroh (2020) dengan judul “*Kajian komparatif Perancangan dan Produksi Peralatan Saji (Studi kasus CV Estika Indonesia)*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perancangan desain peralatan saji di CV Estetika Indonesia mengacu *brief* yang diberikan oleh *buyer*. Proses perancangan produk peralatan saji dengan material kayu dilakukan dengan mesin sehingga lebih sesuai dengan *mass product* atau produk *industry*. Sedangkan produk tanah liat lebih mengarah pada *handycraft* karena produk diproduksi secara manual menggunakan tangan. Jenis produk peralatan saji CV estetika dari material kayu dan tanah liat meliputi nampan (*tray*), talenan (*cutting board*), mangkuk (*bowl*), piring (*plate*), gelas (*glass*), dan tatakan gelas (*coaster*). Perbandingan desain peralatan saji meliputi proses perancangan, gaya dan tema, *finishing*, warna ergonomis, dan *ppackaging*.

Persamaan penelitian Hafshoh Musfiroh dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan analisis komparatif dengan satu objek penelitian.

²⁷Arif Rusdianto, “*Analisis Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Komparatif Konsumen Indomart dan Alfamart Batanghari)*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2020).

Perbedaannya terletak pada pemilihan tema yang dilakukan oleh Hafshoh Musfiroh yaitu mengenai perbedaan desain produk sedangkan dalam penelitian ini mengenai perbedaan produktivitas kerja.²⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek yang diteliti, metode yang digunakan, serta pembahasan yang berbeda pula. Dalam penelitian ini membahas mengenai perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang terjadi di PT Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Lumajang dengan cara mendeskripsikan hasil-hasil temuan berdasarkan indikator pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*), sedangkan dalam penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang variabel tersebut dan penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan hasil akhir berupa angka-angka.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Zakkiyatul Fitriyah (2008)	Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan	Sama-sama membandingkan satu objek dengan objek lainnya	Perbedaannya terletak pada pemilihan tema penelitian yang dilakukan Zakkiyatul Fitriyya yaitu mengenai motivasi berprestasi sedangkan dalam penelitian ini mengenai produktivitas kerja karyawan

²⁸Hafshoh Musfiroh, “Kajian komparatif Perancangan dan Produksi Peralatan Saji (Studi kasus CV Estika Indonesia)”, (Jurnal Desain Produk Institut Seni Indonesia Yogyakarta, 2020).

2.	Cholida Eka Anggraini (2014)	Analisis Komparatif Rekrutmen Perempuan Dalam Partai Politik Studi Kasus PDIP Dan PKS Kota Surakarta	sama-sama menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif dengan analisis komparatif	Perbedaan penelitian Cholida Eka Anggraini, dkk. adalah objek yang diteliti oleh Cholida Eka Anggraini, dkk. Meneliti dua objek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian
3.	Imam Muttaqin (2014)	Studi Komparasi Konsep Kepuasan Sebagai Tujuan Kegiatan Komsumsi Menurut Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Syariah	Sama-sama menggunakan metode komparatif	Perbedaan penelitian Imam Muttaqin dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang diteliti
4.	Jita Tiningsih (2015)	Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Kemilau Anugrah Sejati Bnayumas Jawa Tengah	sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif	Perbedaan penelitian Jita Tiningsih dan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan. Penelitian Jita Tiningsih Hanya Menggunakan Variabel Independen Perempuan sedangkan dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah perempuan dan laki-laki
5.	Nurul Rohmah (2015)	Perbandingan Pelaksanaan Akad Pembiayaan Murabahah Pada BMT Harapan Ummat Tulungagung dan	sama-sama menggunakan analisis deskriptif dan komparatif	Perbedaan penelitian Siti Nurul Rohmah dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti Siti Nurul Rohmah

		Syarikat Takaful Ibnu Affan (Ibnu Affan Islamic Cooperative Ltd) Cabang Sungai Kolok Narathiwat Thailand Selatan		meneliti dua objek, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian
6.	Putri Adena Vanda (2017)	<i>Komparatif Human Investment Pada Masyarakat Pedesaan Dan Perkotaan Di Kabupaten Jember</i>	sama-sama menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dan komparatif	Perbedaan penelitian Putri Adena Vanda dengan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya
7.	Iim Rohimatun Nahdiyyah (2018)	Perbandingan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara (Studi Komparasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon Dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon)	sama-sama meneliti tentang perbandingan atau perbedaan produktivitas kerja karyawan	Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, penelitian Iim Rohimatul Nahdiyyah, dkk. Meneliti dua lembaga sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu lembaga
8.	Fadhilatus Sa'diyah (2018)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember	sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan. Penelitian Fadhilatus Sa'diyah menggunakan variabel independen pelatihan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin, sedangkan dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan

				hanya jenis kelamin
9.	oleh Luqman Van Mok Er, Danial Rahman (2019)	Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender)	sama-sama meneliti tentang perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gender	Perbedaannya terletak pada jenis pendekatan yang digunakan Luqman Van Mok Er, Danial Rahman menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif
10.	Arif Rusdianto (2020)	Analisis Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Komparatif Konsumen Indomart dan Alfamart Batanghari)	sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif dan komparatif	Perbedaan penelitian Arif Rusdianto dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian
11.	Hafshoh Musfiroh (2020)	Kajian komparatif Perancangan dan Produksi Peralatan Saji (Studi kasus CV Estika Indonesia)	sama-sama menggunakan analisis komparatif dengan satu objek penelitian	Perbedaannya terletak pada pemilihan tema yang dilakukan oleh Hafshoh Musfiroh yaitu mengenai perbedaan desain produk sedangkan dalam penelitian ini mengenai perbedaan produktivitas kerja

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Penelitian Teori secara lebih luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.²⁹

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Perkataan produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1996 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Prancis bernama “Quesnay” (pendiri aliran fisiokrat), tetapi menurut Walter Aigner, dalam karyanya “Motivation And Awareness”, filosofi, dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dari produktivitas adalah keinginan (*will*) serta upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Beberapa pengertian produktivitas menurut Sonni Summarsono adalah:

- 1) Menurut OECD (*Organisation For Economic Cooperation and Development*), bahwa *productivity is equal to outputs divided by one of its production elements*. Pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.

²⁹Ibid.,46.

- 2) Menurut ILO (*International Labour Organisation*), menyatakan bahwa pada prinsipnya, perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, capital, buruh, dan organisasi.
- 3) Menurut EPA (*European Productivity Agency*), menyatakan bahwa pada prinsipnya produktivitas adalah tingkat efektivitas manfaat setiap elemen produktivitas.
- 4) Menurut tulisan Vinay Goel yang termuat dalam "*Toward Higher Productivity*", menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.
- 5) Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
- 6) Menurut formulasi dari *National Productivity Board*, Singapura. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.³⁰

Disisi lain Anoraga menjelaskan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya

³⁰ Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 64.

yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Disamping itu sebagian para ahli memaknai produktivitas dari pespektif lain, seperti dikemukakan Paul Mali bahwa produktivitas berkaitan dengan “bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien”.

Selanjutnya dengan merujuk pada pendapat Nanang Fattah dapat disimpulkan bahwa konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa untuk terus berkembang.

Demikian Pula Muchdarsyah menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya, kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang di dalamnya.

Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin

singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.³¹

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tjutju Yuniarsih menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) Struktur dan desain pekerjaan

³¹ Muchdarsyah sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 156.

- c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d) Dukungan sumber daya yang bias digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e) Kebijakan perusahaan yang bias merangsang kreativitas dan inovasi
 - f) Perlakuan menyenangkan yang biasa diberikan pimpinan atau rekan kerja
 - g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h) Lingkungan kerja yang ergonomis
 - i) Kesesuaian antara tugas yang diembang dengan latar belakan pendidikan, pengalaman minta, keahlian dan keterampilan yang dikuasai
 - j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.
- 2) Faktor Eksternal
- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - 2) Kemitraan yang dikembangkan
 - 3) Budaya dan pola pikir lingkungan disekitar organisasi
 - 4) Dukungan masyarakat secara keseluruhan
 - 5) Tingkat persaingan
 - 6) Dampak globalisasi.

Berdasarkan pandangan-pandangan diatas, pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi

untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakan sangat bervariasi. Paul Mali mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas didasarkan pada efektifitas dan efisiensi.

Efektivitas berkaitan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input. Pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai atau target yang dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan

secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan karyawan yang produktif, bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target.³²

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-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.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dari perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat

³²Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta), 162.

perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas persial.

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Persial} = \frac{\text{Hasil Persial}}{\text{Masukan Total}}$$

Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per-orangan, perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun).

Pengeluaran diubah dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Kerja yang Sebenarnya}}{\text{Masukan dalam Jam-Jam Waktu}}^{33}$$

³³Soedarmayanti, Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 23.

d. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan produktivitas standar yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini menjadi penting agar organisasi dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan

Menurut Gasperesz dalam buku Tjutju Yuniarsih dan suwanto (2013: 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi pengguna sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut prioritas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas

akan memberikan informasi dalam mengidentivikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkatkeuntungan organisasi.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

Dari penjabaran diatas, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas kerja sangat penting. Perencanaan dalam sebuah perusahaan harus dilakukan secara matang agar hasil yang diperoleh bermanfaat secara maksimal.³⁴

e. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menentukan peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini. Indikator dalam produktivitas kerja antara lain:

³⁴Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung:Alfabeta),166.

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya pengetahuan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.³⁵

Menurut Blanchard dan Thacker, pengetahuan dikategorikan sebagai informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*), bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*), mengerti tentang bagaimana, kapan, dan kenapa informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*).

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Karena itu pengetahuan seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, logika, teori, pengetahuan

³⁵Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 282.

umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian.

Berdasarkan pandangan tersebut, pengetahuan karyawan tentang tugas dan pekerjaannya dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Pemahaman tentang cakupan tugas atau pekerjaan
- b) Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas atau pekerjaan
- c) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas dan pekerjaan
- d) Penghayatan terhadap tugas dan tanggung jawab
- e) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan
- f) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.³⁶

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryawanan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

³⁶ Yati Suhartini, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," (Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2015).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Menentukan cara penyelesaian tugas atau pekerjaanya
 - b) Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya
 - c) Menyelesaikan tugas dengan baik
 - d) menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang diselesaikan
 - e) Memprediksi hasil tugas atau pekerjaan.
- 3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik. Menurut Robbins dan Judge, kemampuan adalah kapasitas individu untuk

melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan kemampuan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes *IQ*. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingat.

b) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, keterampilan, dan karakteristik serupa. Misalnya, pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Indikator kemampuan menurut Robbins adalah sebagai berikut: Kemampuan kerja, merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 1) Pendidikan, adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.
- 2) Masa kerja, adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Melihat beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.
- 4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku.

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap tersebut yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut akan menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.³⁷

Sikap adalah perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh spesifik pada respon

³⁷ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 282.

seseorang terhadap orang, objek dan situasi.ada tiga komponen sikap yakni *cognition, affect, dan behavior*. Komponen kognitif dari suatu sikap adalah segmen pendapat akan kesadaran terhadap suatu sikap. Komponen perilaku dari suatu sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.³⁸

Menurut Suprihanto Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang. Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan dan sebagainya menunjukkan perilaku (*behavior*) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara karyawan. Sedangkan menurut Prawisentono perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Griffiths yaitu:

- a) *Social Relationships* (hubungan sosial), seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di dalam yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.
- b) *Vocational skill* (keahlian kejuruan), keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya.

³⁸ Bernhard Tewel, dkk, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Patra Media Grafindo, 2017), 38

- c) *Work motivation* (motivasi kerja), adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.
- d) *Initiative – confidence* (inisiatif – percaya diri), yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang ada.³⁹

2. Jenis Kelamin

a. Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Hungu jenis kelamin (*sex*) adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap pada laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada dimuka bumi.

Gender seringkali diidentikan dengan jenis kelamin padahal *gender* berbeda dengan jenis kelamin. Secara etimologi kata *gender* berasal dari bahasa inggris yang berarti jenis kelamin, kata *gender* juga diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan antara nilai dan perilaku. Secara terminologi *gender* memiliki pengertian

³⁹ Thernando Maulana, “Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square”, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 569.

sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Definisi lain dari *gender* adalah perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya. Lebih tegas lagi dijelaskan bahwa *gender* merupakan konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.⁴⁰ Secara umum jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis, sedangkan *gender* lebih banyak berkonsentrasi aspek sosial, budaya dan aspek-aspek non biologis lainnya yang lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulinitas dan feminitas seseorang.

b. Perbedaan Jenis Kelamin

Richard A. Lippa mengatakan bahwa Stereotipe tentang laki-laki dan perempuan berbeda pada beberapa ciri-ciri kepribadian. Laki-laki terlihat lebih agresif, sombong, kompetitif, kasar, kejam, dominan, independen, dan tidak emosional. Sedangkan perempuan terlihat lebih mesra cemas, penuh kasih, bergantung, emosional, lembut, sensitif sentimental dan tunduk. Dari kepentingan kedua jenis kelamin terlihat bahwa anak laki-laki dan laki-laki lebih tertarik pada kegiatan perbaikan mobil, pertukangan, sedangkan anak perempuan dan perempuan lebih tertarik pada keperawatan, menari, akting.

⁴⁰Jonep P. M. Tangkudung, "Proses Adaptasi Menurut Jenis Kelamin Dalam Menunjang Studi Mahasiswa FISIP Universitas Sampatulanji", JurnalActa Diurna, 2014, Volume 3, Nomor 4, 3.

Perbedaan yang lebih spesifik dari laki-laki dan perempuan merupakan kodrati, baik secara biologis, anatomis, dan psikologis. Perbedaan biologis terdapat dua aspek primer dan sekunder, yang pertama primer pada laki-laki yaitu memiliki penis atau zakar, kantung zakar (*scrotum*), buah zakar (*testis*), sperma atau mani, prostat kelenjar pengatur pengeluaran sperma dan air seni atau kelenjar kemih). Sedangkan perempuan memiliki vagina (liang senggama), ovarium (indung telur), ovum (sel telur), uterus (rahim), melahirkan, menyusui dan haid. Yang kedua sekunder, laki-laki memiliki bulu dada atau bulu tangan, jakun, suara berat dan berkumis, sedangkan perempuan memiliki kulit halus, suara lebih bernada tinggi dan dada besar.

Dalam proses biologis namun berdampak pada psikologis dimana laki-laki menghasilkan hormon testosteron dan progesteron yang mampu yang mampu memengaruhi peningkatan agresifitas sehingga laki-laki cenderung stabil ketika beraktifitas. Sedangkan perempuan menghasilkan hormon estrogen yang mampu mempengaruhi psikis dan perasaan. Hal ini berdampak bahwa laki-laki lebih rasional dibandingkan dengan perempuan, tetapi perempuan lebih sensitif, lebih perasa dibandingkan laki-laki. Perbedaan jenis kelamin merupakan kodrat dari tuhan kepada manusia dan memiliki dampak pada berbagai aspek. Pada

spekpsikologislaki-laki lebih aktif, agresifitas dan rasional. Perempuan lebih penuh perhatian kasih sayang dan memiliki perasaan yang dalam.⁴¹

c. Hubungan Jenis Kelamin dengan Produktivitas Kerja

sejak kaum perempuan memperoleh pendidikan dengan lebih baik jumlah perempuan yang memiliki karir atau bekerja diluar rumah menjadi lebih banyak. Jumlah kaum perempuan yang bekerja semakin meningkat tetapi jenis pekerjaan yang diperoleh masih tetap berdasarkan konsep *gender*. Kaum perempuan lebih banyak bekerja di bidang pelayanan jasa atau pekerjaan yang membutuhkan sedikit keterampilan seperti dibidang administrasi, perawat atau pelayan toko, dan hanya sedikit yang menduduki jabatan manager atau pengambil keputusan. Dari segi upah masih banyak dijumpai bahwa kaum perempuan menerima upah lebih rendah dari kaum laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, dengan dalih bahwa perempuan bukan pencari nafkah utama. Keadaan ini sering dimanfaatkan oleh pemilik modal untuk mengambil buruh perempuan sehingga mereka dapat mengeluarkan uang lebih sedikit. Disamping upah, perbedaan kesempatan yang diberikan antara perempuan dan laki-laki dimana pada umumnya kesempatan lebih diprioritaskan kepada laki-laki.

Dari perbedaan perlakuan tersebut kemudian menganggap bahwa perempuan sebagai orang yang yang lemah, pasif, serta dependen, dan menganggap laki-laki lebih berharga. Namun demikian, perbedaan

⁴¹Suhardin, "Pengaruh Perbedaan Jenis Kelamin Dan Pengetahuan Tentang Konsep Dasar Ekologi Terhadap Kepeduliah Lingkungan", Volume 14, Nomor 1, 122.

biologis menjadi indikator kepantasan dalam berperilaku yang akhirnya berujung pada pembatasan hak, akses, partisipasi, kontrol dan menikmati manfaat dari sumber daya dan informasi. Akhirnya tuntutan peran, tugas, kedudukan, dan kewajiban yang pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan dan yang tidak pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Dalam masyarakat tuntutan ini sangat bervariasi antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lainnya, ada sebagian masyarakat yang sangat kaku membatasi peran yang pantas dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan, misalnya tabu bagi seorang laki-laki masuk ke dapur atau menggendong anaknya didepan umum dan tabu bagi seorang perempuan sering keluar rumah untuk bekerja. Namun, ada sebagian masyarakat yang fleksibel dalam memperbolehkan laki-laki dan perempuan melakukan aktivitas sehari-hari, misalnya perempuan diperbolehkan bekerja sebagai kuli bangunan sampai naik ke atap rumah atau memanjat pohon kelapa, sedangkan laki-laki sebagian besar bekerja di rumah.⁴² Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja setiap individu. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki cenderung lebih produktif daripada perempuan, hal tersebut terjadi dikarenakan oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan, atau faktor biologis serta cuti melahirkan.

⁴²Herien Puspitawati, "*Konsep, Teori Dan Analisis Gender*", Bogor: Departemen Ilmu Keluarga Dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian, 2013.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁴³

Alasan menggunakan metode penelitian kualitatif pada penelitian ini karena dalam fenomena di lapangan peneliti ingin mengetahui terkait perbedaan produktivitas kerja karyawan bagian produksi menurut jenis kelamin pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang. Diharapkan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini, temuan-temuan data empiris dapat di deskripsikan secara jelas.

Sedangkan untuk jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan komparatif. Penelitian deskriptif dipilih oleh peneliti karena hanya untuk mendeskripsikan semua bahan penelitian baik dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sehingga peneliti dapat menganalisis serta mendeskripsikan data yang diperoleh dari lapangan. Alasan menggunakan jenis penelitian deskriptif pada penelitian ini karena data yang terkumpul berupa kata-kata bukan dalam bentuk angka sehingga dalam penyusunan laporan penelitian tersusun oleh kalimat yang terstruktur.

⁴³Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 6.

Sedangkan komparatif adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan antara produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan pada bidang produksi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Jl. Randuagung, Dusun Krajan 1, Kecamatan Klakah, Kabupaten Lumajang, Jawa timur 67356. Alasan Peneliti melakukan penelitian di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu lapis yang masih banyak menggunakan tenaga manusia dalam proses produksi. Perusahaan industri kayu lapis yang memiliki jumlah karyawan bagian produksi secara keseluruhan yaitu 184 orang dengan 82 orang karyawan laki-laki dan 102 orang karyawan perempuan. Disamping itu dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, banyak faktor-faktor yang juga mendorong produktivitas karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Diantaranya adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, hubungan dengan teman kerja dan atasan, serta motivasi sebagai penggerak meningkatkan produktivitas kerja baik karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang menjadi sumber untuk memperoleh keterangan penelitian.⁴⁴ Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 129.

adalah teknik *purposive*. Teknik *purposive* merupakan teknik penetapan sampel diantara memilih populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga dapat mewakili karakteristik polulasi yang lebih dikenal sebelumnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁵ Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dslam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lapangan penelitian. Dengan cara ini peneliti berupaya memahami situasi dan kondisi obyektif permasalahan yang akan diteliti. Metode observasi dimaksudkan untuk membentuk persepsi dan interpretasi terhadap situasi permasalahan yang menjadi objek penelitian.⁴⁶

Dari segi proses pengumpulan data dengan metode observasi, peneliti menggunakan metode observasi non partisipan karena dalam observasi ini tidak perlu adanya terjun langsung atau berperan serta, akan tetapi hanya melakukan pengamatan dan pencatatan secara tepat dan benar mengenai data-data yang diteliti antara lain:

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 219.

⁴⁶Mohammad Mulyadi, *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Praktek Kombinasi Dalam Penelitian Sosial* (Jakarta: Publica Institute, 2012), 182.

- a. Letak geografis lokasi penelitian
- b. Suasana atau lingkungan kerja karyawan produksi.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan percakapan secara langsung atau bercakap-cakap secara tatap muka antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan pihak yang diwawancarai yang menjawab pertanyaan itu.⁴⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Dengan alasan bahwa wawancara terstruktur ini merupakan pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah di persiapkan. Adapun data yang telah diperoleh dari wawancara ini adalah:

- a. Mengenai bagaimana produktivitas kerja karyawan laki-laki bagian produksi pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.
- b. Mengenai bagaimana produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.
- c. Mengenai bagaimana perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bagian produksi pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

⁴⁷M. Djamal, *Paradikma Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 75.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni, dapat berupa gambar, patung film, dan lain-lain.⁴⁸ teknik dokumenter merupakan teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian.

E. Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya.⁴⁹

Bodgan dan Biglen mengemukakan bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mengintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat

⁴⁸Ibid., 240.

⁴⁹Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdayakarya, 1990), 246.

diceritakan kepada orang lain.⁵⁰ Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dengan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa saja yang terjadi, kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan bahwa dalam melakukan penyajian data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* dan *cart*.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Menurut Miles dan Huberman langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang ditemukan bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun,

⁵⁰Ibid., 248.

apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat dilakukan penelitian, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang menunjukkan data dalam suatu penelitian. Dalam sebuah penelitian keabsahan data dilakukan untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat dipercaya oleh semua pihak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data.

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.⁵¹ Teknik triangulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mengambil data dari sumber yang sama. Pada penelitian ini dalam hal pengujian keabsahan data yang diperoleh menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber atau perbandingan data. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lain. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data dari wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang yang dikatakan orang yang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.

⁵¹Ibid.,330.

4. Membandingkan hasil wawancara dengan isis suatu dokumen yang berkaitan.

Alasan peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber yaitu untuk menguji data yang sudah di dapat oleh peneliti. Data yang sudah didapat valid atau tidak dengan data yang dicari peneliti untuk penelitian.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Untuk mengetahui proses penelitian dari awal hingga akhir, maka diperlukan tahap-tahap penelitian. Adapun tahap-tahap penelitian secara umum antara lain:

1. Tahap Pra-Lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memelih lapangan penelitian
 - c. Mengurus surat perizinan
 - d. Menjajaki dan menilai lapangan memilih dan memanfaatkan informan
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - f. Etika penelitian
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Memahami latar penelitian
 - b. Memasuki lapangan
 - c. Mencari sumber data yang telah ditentukan
 - d. Pengumpulan data
 - e. Menganalisis data dengan menggunakan prosedur penelitian yang sudah ditetapkan

3. Tahap menganalisis data

- a. Reduksi data, memilih data-data yang telah diperoleh dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian.
- b. Penyajian data, menyajikan dengan jelas data-data yang telah dipilih atau sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian sehingga mudah untuk dipahami.
- c. Penarikan kesimpulan, memberikan kesimpulan atas hasil analisis terhadap data-data yang ada.⁵²



⁵²Ibid., 331

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Harum Kayu Lestari (HKL) adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dengan Izin Usaha Industri Primer Hasil Hutan Kayu (IUIPHHK) yang akan mengelola kayu bulat atau log menjadi bahan setengah jadi dan bahan jadi (*Veneer, Plywood dan Blockboard*).

PT. Harum Kayu Lestari (HKL) yang bertempat di Jl. Raya Randuagung RT. 01 RW 01 Desa Kebonan, kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang Provinsi Jawa Timur didirikan dengan Akta Notaris Nomor 12 tanggal 5 Mei 2011 tentang Pendirian Perseroan Komanditer PT. Harum Kayu Lestari (HKL). Akta perubahan No. 57 tanggal 22 Oktober 2018 Notaris Lusiawati, SH. PT. Harum Kayu Lestari memiliki nomor pengesahan badan hukum AHU-0023396.AH.01.02 Tahun 2018. Status perusahaan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) PMDN (Penanama Modal Dalam Negeri).

Tanggal 3 April 2017 Keputusan BKPM Nomor 12/1/IUIPHHK-PL/PMDN/2017 Permohonan Izin Perluasan IUIPHHK. Tanggal 30 Oktober 2018 Keputusan Tentang Nomor Induk Berusaha yang Dikeluarkan dari Sistem OSS Nomor 8120210003708. Tanggal 19 Desember 2016 Keputusan Tentang Izin Lingkungan yang Dikeluarkan dari Sistem OSS Nomor Induk Bersama (NIB) Nomor 8120210003708. 28 September 2018

Keputusan Tentang Nomor Induk Berusaha yang Dikeluarkan dari sistem OSS Nomor 8120210003708.

Perizinan yang telah diperoleh PT. Harum Kayu Lestari (HKL) antara lain: Surat Izin IUIPHHK Nomor 12/1/IUIPHHK-PL/PMDN/2017, Nomor Induk Bersama (NIB) Nomor 8120210003708, Izin Usaha Industri, Surat Izin Usaha Perdagangan, TDP, API-P, PKAPT, Izin Lingkungan, Izin Lokasi, Tata Ruang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Industri Primer Hasil Hutan Kayu yang terdapat di Wilayah Lumajang khususnya yang berwawasan lingkungan dan sosial.

b. Misi

- 1) Memanfaatkan sumber daya alam agar memiliki nilai ekonomi yang tinggi.
- 2) Membuka lapangan kerja dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan masyarakat.
- 3) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan PAD pada khususnya dan Peningkatan Pendapatan Devisa Negara pada umumnya.
- 4) Melibatkan dan menyerap tenaga lokal dalam kegiatan pembangunan Industri Kayu Lapis sesuai dengan bidang dan kemampuannya.
- 5) Mengikuti setakan peranan Pemda sebagai fasilitator dalam proses pembangunan Industri Kayu Lapis.

3. Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan

Struktur Organisasi perusahaan merupakan salah satu aspek penting dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Struktur ini diperlukan dalam mengintegrasikan berbagai komponen-komponen kegiatan maupun operasional.



B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan. Sebagaimana sudah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan catatan lapangan untuk menunjang penelitian ini. Sesuai berurutan akan disajikan data-data penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

1. Produktivitas Kerja Karyawan Laki-Laki Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Produktivitas kerja karyawan sangat berperan penting sebagai alat ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usaha. Produktivitas kerja karyawan bukan sekadar seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya yang dapat diukur dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Beberapa aspek ini berperan penting bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Viddi selaku bagian keuangan dan umum bahwa:

“Menurut saya sih mbak karyawan yang produktif itu karyawan yang disiplin dalam bekerja, memiliki semangat dalam bekerja, juga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik tentunya dengan tepat waktu juga, dengan begitu baru bisa dikatakan karyawan tersebut produktif.”⁵³

Dari pernyataan Ibu Viddi mengenai karyawan yang produktif adalah karyawan yang memiliki sikap disiplin dan semangat dalam bekerja, yang mana karyawan harus memiliki sikap mental semangat dalam bekerja keras dan melatih kebiasaan untuk selalu meningkatkan perbaikan dalam mencapai produktivitas.

PT Harum Kayu Lestari (HKL) tidak hanya memasarkan hasil produksinya di pasar dalam negeri namun juga sudah dipasarkan di luar

⁵³Viddi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 05 Juni 2020.

negeri, tentunya produktivitas karyawan memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan. Selain itu karyawan yang produktif adalah karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan standarisasi produk yang ada dalam perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Viddi dalam wawancara berikut:

“Kalau standarisasi produk di perusahaan kami ada mbak, standarisasi produk di perusahaan kami itu sesuai *market*. Kalau di pasarkan di *market export* itu kualitasnya lebih bagus mbak daripada di *market* lokal. Agar perusahaan kami memiliki kualitas mutu yang tinggi sehingga bisa bersaing di pasar dunia.”⁵⁴

Dengan memiliki kemampuan akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, kedisiplinan karyawan juga tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap disiplin adalah karyawan yang mempunyai tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Kemampuan dan kedisiplinan harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme dalam bekerja. Pernyataan ini juga disampaikan oleh Ibu Viddi yang menyatakan bahwa:

“Kalau mengembangkan kemampuan karyawan disini itu dilakukan dengan memberikan arahan apa-apa yang harus dikerjakan sesuai dengan *job description* nya mbak, karena disini tidak ada pelatihan-pelatihan khusus atau karyawan juga bisa meminta bantuan teman dalam tim karena semua karyawan di perusahaan ini merupakan *team work*. Di perusahaan kan sudah ada jam masuk kerja yaitu jam 07.00 - 17.00 WIB dari hari Senin sampai hari Jum’at, dan jam 07.00 - 15.00 WIB hari Sabtu. Jadi karyawan harus datang tepat waktu tidak boleh datang terlambat, atau kalau sakitpun harus ada yang mengizinkan mbak. Kalau yang karyawan laki-laki sih untuk

⁵⁴Viddi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 05 Juni 2020.

kemampuan dan kedisiplinnya sudah sesuai dengan peraturan di perusahaan mbak.⁵⁵

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut perlu didukung dengan karyawan yang produktif yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap dan perilaku dalam bekerja.

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ilham selaku karyawan produksi di PT Harum Kayu Lestari Lumajang:

“Pemahaman dalam pekerjaan sangatlah perlu bagi kelangsungan produksi. Pekerjaan saya adalah bidang saya dengan mengikuti aturan atau kontruksi dari atasan. Kalau bagi saya tantangan atau hambatan itu adalah suatu tanggung jawab yang harus diselesaikan, contohnya mengenai hambatan produksi yang gagal itu akan merugikan perusahaann, maka dari itu harus teliti dalam menjalankan produksi.”⁵⁶

Menurut Bapak Teguh Hariyanto:

“Saya paham mbak tugas saya, karena sebelum kerja disini saya sudah mencari tau dan bertanya kepada teman-teman yang terlebih dahulu kerja disini. Kalau masalah tantangan mbak harus sesuai dengan target perusahaan, itu yang menjadi tantangan buat saya mbak.”⁵⁷

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa menjalankan pekerjaan dalam suatu perusahaan dibutuhkan pengetahuan karyawan tentang bagaimana cara melaksnakan tugas dan pekerjaanya

⁵⁵Viddi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 05 Juni 2020.

⁵⁶Ilham, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁵⁷Teguh Hariyanto, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

dengan baik karena akan berpengaruh terhadap proses produksi dalam perusahaan.

Menurut Bapak Lukman:

“Saya baru pertama kali masuk kerja itu di bimbing oleh senior saya untuk memahami pekerjaan saya, dan tantangan yang saya hadapi itu kejar target yang diberikan oleh atasan.”⁵⁸

Menurut Bapak Miko:

“Saya paham mbak pekerjaan saya seperti apa karna saya sudah lama bekerja disini, tantangan yang saya hadapi yaitu pulang melebihi jam kerja pada saat tidak nutut target.”⁵⁹

Menurut Bapak Hasan Santoso:

“awal berkerja disini saya tidak memahami pekerjaan saya, namun dengan seiring berjalannya waktu dan dibimbing oleh teman-teman yang sudah lebih dulu kerja disini saya mulai bisa memahami dan mengerti tentang pekerjaan saya.”⁶⁰

Menurut Bapak Handika:

“saya bekerja disini harus bisa memahami tugas saya mbk, Karena jika tidak maka akan dimarahi oleh pengawas karena bekerja tidak benar. Itu saja sih mbk tantangan buat saya.”⁶¹

Menurut dari hasil wawancara diatas pengetahuan karyawan tentang tugas dan pekerjaannya merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan memiliki pengetahuan dan sedikit tekanan berupa target dari perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

⁵⁸ Lukman, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁵⁹ Miko, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

⁶⁰ Hasan Santoso, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

⁶¹ Handika, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan atau keahlian individu adalah faktor yang penting untuk mengoordinasikan dan mengelola faktor produksi dalam menghasilkan barang dan jasa. Keterampilan sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas yang berkembang dari hasil pengetahuan. Keterampilan seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Sebagaimana apa yang telah dikatakan oleh Bapak Lukman:

“saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik karena saya selalu mengikuti prosedur dalam bekerja dan arahan dari atasan.”⁶²

Bapak Ilham juga menyampaikan dalam wawancaranya:

“iya mbak, karena menyelesaikan tugas dengan baik dapat mendukung kemajuan dalam perusahaan”⁶³

Bapak Hasan Santoso juga menuturkan bahwa:

“saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya karena ada kerjasama tim, kalo saya tidak bisa menjalankan tugas saya, saya bisa kena tegur atasan.”⁶⁴

Menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan laki-laki, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik merupakan bentuk arahan yang diberikan oleh atasan agar karyawan menjadi lebih produktif dan disiplin dalam pekerjaannya.

Bapak Miko mengatakan bahwa:

“iya pasti, saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab, InsyaAllah akan terselesaikan dengan baik.”⁶⁵

⁶² Lukman, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁶³ Ilham, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁶⁴ Hasan Santoso, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

Menurut Bapak Teguh Harianto:

“paling tidak laksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Karena bagi saya tidak ada pekerjaan yang berjalan 100%. Yang penting saya menjalani dan mensyukuri pekerjaan saya.”⁶⁵

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di atas sangatlah jelas, bahwa dalam produktivitas kerja karyawan, keterampilan sangatlah dibutuhkan, agar pelaksanaan dan penyelesaian proses produksi dapat dilakukan dengan mudah dan cepat.

c. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Tidak semua orang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik:

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Ilham bahwa:

“jelas, saya harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena menurut saya itu adalah amanah dan tanggung jawab saya terhadap perusahaan.”⁶⁶

Bapak Miko juga menyampaikan bahwa:

“ya gimana lagi, namanya juga dikasih tanggung jawab, kalau masalah mampu gak mampunya ya harus mampu, soalnya kita juga punya tanggungan kan contohnya keluarga, cicilan, dll.”⁶⁷

Dalam memenuhi tugasnya sebagai seorang karyawan yang dituntut harus mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

⁶⁵ Miko, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

⁶⁶ Teguh Hariyanto, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁶⁷ Ilham, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁶⁸ Miko, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

Menurut bapak Teguh Harianto:

“saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya karena semua orang yang ada di sekitar saya selalu membangun kerja sama yang baik.”⁶⁹

Menurut Bapak Lukman:

“iya, saya mampu. Sebab mengutamakan kebersamaan dan kekeluargaan.”⁷⁰

Bapak Handika mengatakan bahwa:

“ya gimana lagi, namanya juga dikasih tanggung jawab, kalau masalah mampu gak mampunya ya harus mampu, soalnya kita juga punya tanggungan kan contohnya keluarga, cicilan, dll.”⁷¹

Bapak Hasan juga mengatakan:

“saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya karena adanya kerjasama tim.”⁷²

Dari hasil wawancara, peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Karena semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

d. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Menurut Bapak ilham mengatakan bahwa:

“jelas, itu sangatlah penting memiliki hubungan baik dengan teman kerja harus solid dan penuh dengan kekompakan. Motivasi saya dalam bekerja karena saya digaji.”⁷³

⁶⁹ Teguh Harianto, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁷⁰ Lukman, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁷¹ Handika, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

⁷² Hasan, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

⁷³ Ilham, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

Bapah Teguh Harianto mengatakan bahwa:

“pastinya harus memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja, karena akan mendukung sumber daya manusia yang baik juga. Motivasi saya sih cuman dua keluarga dan masa depan.”⁷⁴

Bapak Lukman juga mengatakan bahwa:

“memiliki hubungan baik dengan teman kerja karena mengutamakan kekeluargaan dan kerjasama tim. Kalau motivasi saya karena ada beras yang harus jadi nasi, maksudnya saya harus menafkahi keluarga saya.”⁷⁵

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Miko bahwa:

“iya, dengan adanya hubungan baik akan terciptanya kerjasama tim dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Motivasi saya karena saya harus mencari uang untuk masa depan.”⁷⁶

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan laki-laki di PT Harum Kayu Lestari (HKL) diatas dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku yang harus diterapkan dalam bekerja yaitu dengan memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja sehingga akan timbul kekompakan dalam menjalankan suatu proses produksi. Selain itu ada motivasi yang mendorong meningkatkan produktivitas kerja karyawan laki-laki yaitu untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang suami, anak, yang harus membiayai dan mebantu kebutuhan keluarganya.

2. Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Dalam realitas kekinian perempuan mulai memasuki sektor publik dimana perempuan bekerja dengan menjadi pedagang, karyawan, atau buruh

⁷⁴ Teguh Hariyanto, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁷⁵ Lukman, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 15 Juni 2020.

⁷⁶ Miko, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 22 Juni 2020.

dalam sebuah pabrik atau perusahaan. Dalam pemenuhan hak dalam bekerja perempuan tidaklah dibedakan dengan pekerja laki-laki yang membedakan adalah produktivitas dalam bekerja, selain itu karena perempuan memiliki fungsi reproduksi yang berbeda dari laki-laki, serta perempuan memiliki fisik yang lebih lemah dari laki-laki. Namun produktivitas kerja karyawan perempuan juga tidak kalah produktif dari karyawan laki-laki. Hal ini diungkapkan Ibu Viddi bahwa:

“Sebenarnya sama saja mbak dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan juga memiliki kemampuan dan kedisiplinan yang memang sudah sesuai dengan perusahaan, yang membedakan hanya karyawan perempuan lebih mudah diatur ya mbak, artinya lebih disiplin gitu.”⁷⁷

Dari pernyataan Ibu Viddi diatas bahwa karyawan perempuan memiliki kedisiplinan yang lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki. Selain itu, sama halnya dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan dalam menyelesaikan tugasnya sudah sesuai dengan standarisai produk yang ada di perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh Ibu Viddi dalam wawancara berikut:

“Untuk hasil kerja karyawan perempuan sudah sesuai mbak dengan standarisasi yang ada di dalam perusahaan.”⁷⁸

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, meskipun adanya penilaian terhadap perempuan yang memiliki fisik yang lebih lemah dari laki-laki, fungsi reproduksi yang berbeda dari laki-laki namun produktivitas kerja karyawan perempuan tidak kalah dari karyawan laki-laki.

⁷⁷Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

⁷⁸Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Menurut Ibu Lily karyawan di PT. Harum Kayu Lestari di Kabupaten Lumajang mengatakan bahwa:

“iya saya paham karena dari awal niat saya ya kerja. Apa yang sudah diajarkan ke saya oleh senior itu juga yang harus saya pahami sampai sekarang. Tantangannya sih karena pekerjaan saya ada dua sift, sift siang sama sift malem. Kalo sift malem ya harus melawan rasa ngantuk dan masuk angin itu yang berat sih.”⁷⁹

Hal ini juga serupa dengan yang disampaikan oleh Ibu Irma bahwa:

“yang saya pahami pekerjaan saya ini adalah pekerjaan yang resikonya banyak mbak. Karena bekerja di pabrik itu keras. Dari masalah kesehatan yang mungkin terganggu, pekerjaan sift malam dan siang, banyak lah mbak.”⁸⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan terhadap pekerjaannya sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Karyawan harus mengetahui bagaimana pekerjaan yang akan dilakukannya dan hambatan-hambatan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

Ibu Sriana mengatakan bahwa:

“saya paham pekerjaan saya mbak, karena memang dituntut harus paham dan juga sebelumnya saya juga diajari dan diarahkan oleh senior. Tantangan yang saya hadapi yaitu bekerja dibawah tekanan karena target.”⁸¹

Menurut Ibu Kholida:

“pada saat pertama masuk kerja tentu saja saya tidak paham mbak, tapi disini saya dibimbing oleh senior untuk memahami pekerjaan saya sampai bisa.”

⁷⁹ Lily, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁸⁰ Irma, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 24 Juni 2020.

⁸¹ Sriana, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

Ibu Kholida juga menambahkan bahwa:

“karena kan bekerja di pabrik kayu seperti ini pasti butuh kecepatan juga dalam bekerja. Apalagi disini kan kerjanya pertim mbak kerjanya. Jadi harus mengimbangi yang lainnya juga biar hasilnya maksimal.”⁸²

Ibu Halima mengatakan bahwa:

“saya tau dan paham, karena sebelum saya masuk ke dalam pekerjaan saya ada pelatihan, arahan dari atasan sehingga saya memahami system kerja saya seperti apa. Setiap pekerjaan pasti ada resiko yang saya dapat, maka dari itu saya harus memahami dulu pekerjaan yang saya lakukan.”⁸³

Dari pemaparan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perempuan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) bahwa masukan, arahan dari teman kerja atau atasan dapat membantu karyawan untuk lebih memahami pekerjaannya. Sehingga dengan adanya pengetahuan tersebut dapat meningkatkan proses produksi.

b. Keterampilan (*Skill*)

Ibu Lily mengatakan bahwa:

“tentu saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena itu merupakan suatu kewajiban bagi saya.”⁸⁴

Ibu Sriana juga menyampaikan bahwa:

“saya bisa menyelesaikan tugas saya dengan baik, tergantung dengan kondisi yang ada, lingkungan sekitar juga kondisi fisik.”⁸⁵

Berbeda dengan Ibu Kholida menyampaikan bahwa:

“kalau ditanya saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, saya pikir saya sudah bekerja dengan baik. Alhamdulillah saya tidak pernah ada teguran dari atasan.”⁸⁶

⁸² Kholida, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 24 Juni 2020.

⁸³ Halima, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 24 Juni 2020.

⁸⁴ Lily, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁸⁵ Sriana, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa, keterampilan seseorang karyawan merupakan bentuk perwujudan dari pengetahuan yang timbul dari bimbingan, arahan dari teman kerja atau atasan. Dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaannya seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Kemampuan (*abilities*)

Ibu Lily mengatakan bahwa:

“Mau tidak mau saya dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan saya, karena saya kerja ya ikut orang.”⁸⁷

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Kholida bahwa:

“kalau ditanya mampu tidaknya ya harus mampu, namanya juga kerja ikut PT, kerja sama orang. Ya harus mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan. Selama ini Alhamdulillah saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.”⁸⁸

Ibu Sriana juga menyampaikan bahwa:

“mau tidak mau saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya karena itu sudah menjadi tanggung jawab saya bekerja disini.”⁸⁹

Dengan demikian, seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memahami tentang pekerjaannya serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Karyawan juga dituntut untuk mampu dan percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai arahan, target yang diberikan oleh perusahaan.

⁸⁶ Kholida, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 24 Juni 2020.

⁸⁷ Lily, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁸⁸ Kholida, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 124 Juni 2020.

⁸⁹ Sriana, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

d. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Ibu Kholida menyampaikan bahwa:

“Alhamdulillah hubungan dengan teman kerja baik. Apalagi disini harus kerja tim. Kalo tidak baik gimna kerjanya mbak. Masalah sedikit kadang ada, entah tersinggung dalam berkata atau perbuatan kan pasti ada namanya manusia kan. Tapi Alhamdulillah bisa diatasi dan tidak berpengaruh dalam pekerjaan. Motivasi saya bantu suami dan membantu keperluan orang tua.”⁹⁰

Ibu Lily mengatakan bahwa:

“iya, saya memiliki hubungan baik dengan teman kerja saya kerana sejauh ini mereka sangat membantu saya dalam pekerjaan. Motivasi saya sih kedua orang tua saya. Harus bisa memenuhi kebutuhan saya sendiri dan membantu keperluan orang tua saya.”⁹¹

Ibu Halima juga menyampaikan bahwa:

“iya, teman sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan karenan mampu membantu saya dalam keadaan kesusahan dalam memahami pekerjaan yang saya lakukan. Motivasi saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.”⁹²

Menurut Ibu Sriana:

“sangat perlu memiliki hubungan baik dengan teman kerja. Motivasi saya kerja ya buat bantu suami saya, buat masa depan anak saya.”⁹³

Jadi, hasil wawancara dari beberapa karyawan perempuan PT.

Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang bahwa sangat penting memiliki hubungan baik dengan teman kerja agar sebuah pekerjaan yang dilakukan akan berjalan baik dan lancar. Sehingga dapat memendorong tingkat produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pula terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

⁹⁰ Kholida, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁹¹ Lily, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁹² Halima, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

⁹³ Sriana, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 18 Juni 2020.

3. Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Kesetaraan gender adalah perempuan dan laki-laki memiliki status serta memiliki kondisi yang sama dalam pemenuhan hak-haknya sebagai manusia dan mewujudkan kemampuannya untuk berperan aktif dalam pembangunan. Melihat adanya faktor-faktor motivasi pendorong karyawan laki-laki dan perempuan pada PT. Harum Kayu Lestari (HKL), dimana berbagai jenis spesifikasi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan laki-laki dan perempuan sesuai dengan kemampuannya.

Dalam hasil wawancara peneliti dengan Ibu Viddi selaku bagian Keuangan dan Umum, beliau menyampaikan bahwa:

“tidak ada perbedaan produktivitas kerja ataupun kemampuan dan kedisiplinan pada karyawan laki-laki dan perempuan. Semuanya sudah bekerja dengan baik dan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.”⁹⁴

Ibu Viddi juga menyampaikan bahwa:

“kalau ditanya masalah hasil data seberapa besarnya produktivitas kerja antara laki-laki dan perempuan kami tidak bisa menyampaikan secara spesifik mbak, karena disini karyawan bekerja secara tim dan berkelompok baik laki-laki maupun perempuan, untuk secara keseluruhan total hasil produksi bulan Mei 2020 yaitu *Veneer* 397.256 pcs 741,5581 m³ dan *plywood* 18.292 pcs 569,9083 m³.”⁹⁵

Ibu Viddi juga menambahkan:

“Di PT Harum Kayu Lestari (HKL) karyawan laki-laki ditempatkan di bagian produksi yang berbeda dengan karyawan perempuan jadi untuk data hasil kerja karyawan tidak bisa dibedakan karena semua karyawan merupakan *team work* dalam perusahaan.”⁹⁶

⁹⁴Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

⁹⁵Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

⁹⁶Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja berdasarkan hasil produksi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan karena karyawan merupakan *team work* di PT. Harum Kayu Lestari (HKL). Produktivitas kerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga dengan produktivitas kerja karyawan yang maksimal akan berdampak pada peningkatan usaha di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

Selanjutnya, dengan adanya perbedaan reproduksi terhadap laki-laki dan perempuan yaitu perempuan mengalami *haid* atau datang bulan, mengandung serta melahirkan, tentunya ada kebijakan-kebijakan bagi karyawan perempuan. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Vidi bahwa:

“Kebijakan khusus untuk karyawan perempuan ada mbak, khususnya kebijakan tentang cuti melahirkan mbak.”⁹⁷

Hal ini sudah sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan yang sedang hamil dan akan segera melahirkan berhak memperoleh istirahat atau cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁹⁸ Dengan perbedaan reproduksi terhadap perempuan yang harus mengandung dan melahirkan akan berdampak pada produktivitasnya.

⁹⁷Vidi, *Wawancara*, PT. Harum Kayu Lestari (HKL), 10 Juni 2020.

⁹⁸<https://www.gadjisn.com/blog/wp/content/uploads/2017/08/Undang-Undang-No.-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan.pdf>. Diakses pukul 13.29 tanggal 6 Juli 2020.

Kemudian dalam hal ini, sesuai pengamatan yang sudah dilakukan oleh peneliti, peneliti juga menemukan beberapa perbedaan yang mempengaruhi produktivitas kerja bagi karyawan laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Perbedaan pengetahuan laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

Laki-laki	Perempuan
Cenderung lebih cepat memahami pekerjaannya	Cenderung lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya
Cenderung Menyukai tantangan	Cenderung lebih menghayati dalam setiap pekerjaannya
Berfikir global dan masa depan	Berfikir partial dan rutin

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang berbeda-beda dalam masyarakat. Mereka mempunyai pengalamannya sendiri dan juga keberadaannya yang juga berbeda satu sama lain. Demikian pula dalam lingkungan kerja, terdapat macam-macam kerja yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.

Dalam hal pengetahuan, karyawan laki-laki di PT Harum Kayu Lestari (HKL) cenderung lebih cepat memahami setiap pekerjaannya ketika diberi arahan, karena pada dasarnya pekerjaan di pabrik berhubungan dengan mesin-mesin besar yang identik dengan pekerjaan seorang laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan, mereka lebih memikirkan tanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Tabel 4.2
Perbedaan keterampilan laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

Laki-Laki	Perempuan
Cenderung Bekerja dengan penuh percaya diri	Cenderung lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
Cenderung Pro aktif	Cenderung perhatian terhadap pekerjaannya

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Seorang karyawan harus memiliki pengetahuan tentang bagaimana pekerjaannya serta bagaimana harus menyelesaikan pekerjaannya sehingga saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Dilihat dari keterampilan yang dimiliki karyawan laki-laki di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) mereka cenderung bekerja dengan percaya diri dan pro aktif, sehingga akan memunculkan dan mendorong tingkat produktivitas kerja. Sedangkan karyawan perempuan cenderung lebih perhatian dan teliti terhadap pekerjaannya sehingga karyawan perempuan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.3
Perbedaan kemampuan laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

Laki-Laki	Perempuan
Memiliki fisik yang lebih kuat	Memiliki fisik yang lebih lemah
Cenderung lebih agresif	Cenderung lebih sensitif dan ekspresif

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, seorang laki-laki dapat dikatakan lebih cepat dibandingkan wanita. Namun, kecintaan laki-laki dalam dunia kerja sangat tinggi, mengingat profesinya juga sebagai kepala keluarga. Sementara perempuan biasanya akan memerlukan waktu untuk lebih berpikir lebih panjang, dan mereka cenderung lebih teliti dan tidak mau mengulang kesalahan meskipun hal itu merupakan kesalahan kecil. Karena itulah perempuan biasanya memakan waktu yang lebih banyak dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 4.4
Perbedaan sikap dan perilaku laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

Laki-Laki	Perempuan
Menjunjung solidaritas dan kekompakan	Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan
Rasional	Perasa
Pencari nafkah utaman (suami)	Membantu (istri)

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari ketiga aspek pendorong produktivitas kerja sebelumnya diatas juga tidak dapat dispisahkan dari sikap dan perilaku karyawan. Perbedaan yang paling sering ditemui bahwa karyawan laki-laki dalam berfikir dan mengambil tindakan secara rasional dan juga dalam bekerja karyawan laki-laki cenderung lebih menjunjung solidaritas dan kekompakan tim, selain itu motivasi juga merupakan salah satu aspek pendorong produktivitas kerja karyawan laki-laki yakni mereka sebagai pencari nafkah utama. Sedangkan karyawan perempuan dalam berfikir dan mengambil tindakan lebih perasa dan lebih sensitif, sehingga membuat mereka lebih taat terhadap peraturan

yang ada dalam perusahaan. Motivasi yang dimiliki karyawan perempuan juga mendorong mereka untuk lebih produktif dalam bekerja.

C. Pembahasan Temuan

Seperti yang telah dipaparkan diatas pada BAB sebelumnya yaitu (Bab mengenai metode penelitian), ciri khas dari penelitian kualitatif adalah adanya temuan penelitian. Pada pembahasan ini menguraikan temuan yang ada dilapangan atau lokasi penelitian.

Dari data-data yang telah diperoleh di lapangan melalui wawancara, dan dokumentasi, serta observasi, kemudian disajikan dalam bentuk penyajian data. Dari data-data tersebut selanjutnya dianalisis kembali sesuai dengan rumusan masalah yang ada dalam penelitian. Adapun data-data yang diperoleh dilapangan meliputi:

1. Produktivitas Kerja Karyawan Laki-Laki Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan sebelumnya di atas, ada beberapa aspek yang menjadi indikator produktivitas kerja karyawan laki-laki yang ada di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*).

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Dapat dipahami bahwa pengetahuan kerja karyawan sangat diperlukan dalam menjalankan proses produksi di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu. Dalam hal ini PT. Harum Kayu Lestari Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang telah mengupayakan pengembangan pengetahuan karyawan khususnya pada bagian produksi melalui bimbingan dan arahan baik dari atasan ataupun teman kerja. Dengan diberikannya bimbingan dan arahan tentang apa dan bagaimana pekerjaannya kepada karyawan bagian produksi maka akan mendorong produktivitas kerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan juga akan meningkat.

Dari hasil penelitian di lapangan dan wawancara, karyawan laki-laki memiliki pengetahuan tentang apa, bagaimana, dan tantangan apa yang di hadapi dalam pekerjaannya. Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan laki-laki khususnya terkait tantangan yang di hadapi dalam pekerjaannya yaitu adanya tuntutan target yang harus dicapai sehingga karyawan laki-laki dapat melakukan proses produksi. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi karyawan laki-laki untuk bekerja produktif.

b. keterampilan (*skill*)

Dengan memiliki pengetahuan kerja, seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan keterampilan yang dimilikinya.

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk

melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.⁹⁹

Dari hasil penelitian dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan laki-laki dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

c. kemampuan (*abilities*)

kemampuan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tiap individu. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan, seseorang diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil penelitian bahwa karyawan laki-laki di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

d. sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

sikap (*attitude*) mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu, sedangkan perilaku (*behaviors*) adalah apapun yang dikerjakan seseorang. Sikap dan perilaku memiliki hubungan yang sangat erat. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku karyawan laki-laki bagian produksi di PT. Harum kayu lestari memiliki hubungan baik dengan teman kerja maupun atasan, menjunjung tinggi solidaritas dan kekompakan serta memiliki motivasi yang kuat untuk

⁹⁹ Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square", Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 569.

mendorong produktivitas kerjanya yaitu karena karyawan laki-laki adalah sebagai pencari nafkah utama. Sehingga dengan adanya dorongan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan laki-laki.

2. Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dimiliki oleh karyawan laki-laki akan tetapi karyawan perempuan juga memiliki produktivitas kerja yang juga berperan penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan usaha di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Dari hasil penelitian lapangan dan wawancara, karyawan perempuan bagian produksi, sudah memahami apa dan bagaimana pekerjaannya. Tantangan yang dihadapi oleh karyawan perempuan yaitu tuntutan target yang harus di penuhi yang diberikan oleh perusahaan dan juga karena di PT Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang terdapat dua shift yakni shift pagi dan shift malam karyawan perempuan harus menahan kantuk dan juga kedinginan. Meskipun demikian hal itu tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi. Karena hal tersebut merupakan tuntutan dan tanggung jawab yang harus di penuhi oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja demi keberlangsungan dan keberhasilan bagi perusahaan.

b. Keterampilan (*skill*)

Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perempuan bagian produksi yang diperoleh dari informasi berupa arahan, bimbingan yang diberikan oleh atasan maupun teman kerja, karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Dengan demikian, seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dari hasil penelitian bahwa, karyawan perempuan bagian produksi PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik karena merupakan bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan perempuan. Sehingga hal tersebut mendorong karyawan untuk produktif dalam bekerja.

d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Ketiga aspek sebelumnya tidak dapat dipisahkan dari sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Dengan memiliki sikap dan perilaku yang baik akan menghasilkan hubungan yang harmonis dalam bekerja. Dari hasil penelitian karyawan perempuan bagian produksi di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten

Lumajang memiliki hubungan yang baik antar teman kerja yang membantu mereka untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Selain itu motivasi yang menjadi pendorong produktivitas kerja karyawan perempuan bagian produksi yakni untuk membantu suami dan masa depan bagi anaknya, membantu keperluan keluarganya, serta membiayai kehidupannya sendiri. Dengan adanya pendorong tersebut menjadikan karyawan perempuan bagian produksi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja.

3. Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan Bagian Produksi di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang

Produktivitas kerja karyawan memiliki kontribusi yang sangat penting bagi keberhasilan dan keberlangsungan usaha suatu perusahaan. Setiap individu memiliki peran, tugas, serta tanggung jawab dalam memajukan perusahaan. Meskipun adanya kesamaan dan kemiripan secara fisik, namun karakter, kepribadian, dan perilaku tidaklah sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya baik karyawan perempuan maupun karyawan laki-laki. Perbedaan – perbedaan itu meliputi beberapa aspek, diantaranya terkait dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*).

Dari hasil penelitian bahwa perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang di pengaruhi beberapa aspek

diantaranya, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan dan sikap atau perilaku.

Seperti yang sudah disinggung di atas, bahwa dalam hal pengetahuan, laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang berbeda-beda dalam masyarakat. Mereka mempunyai pengalamannya sendiri dan juga keberadaannya yang juga berbeda satu sama lain. Demikian pula dalam lingkungan kerja, terdapat macam-macam kerja yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.

Begitu juga di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang terdapat perbedaan pengetahuan antara karyawan laki-laki dan perempuan terkait bagaimana cara berfikir. Karyawan laki-laki cenderung berfikir global dan cenderung lebih menyukai tantangan sehingga dalam memahami informasi yang didapatkan terkait pekerjaannya karyawan laki-laki cepat tanggap dan dapat memahami apa dan bagaimana tugas atau pekerjaannya. Sedangkan karyawan perempuan cenderung berfikir partial sehingga dalam bekerja karyawan perempuan cenderung bertanggung jawab dan menghayati setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dari sini peneliti dapat menyimpulkan bahwa meskipun terdapat perbedaan pengetahuan (*knowledge*) antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan akan tetapi hasil produktivitas kerja dapat dikatakan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena adanya perbedaan cara berfikir ini menjadi satu kesatuan yang saling

melengkapi antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang.

Kemudian aspek yang kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan (*skill*). Keterampilan merupakan bentuk dari pengetahuan (informasi) yang didapatkan oleh karyawan, dengan memiliki keterampilan diharapkan seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

Dilihat dari penjelasan diatas, maka karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang mempunyai perbedaan keterampilan (*skill*). Dalam bekerja karyawan laki-laki lebih pro aktif sehingga cenderung lebih percaya diri dalam bekerja. Sedangkan karyawan perempuan cenderung perhatian terhadap pekerjaannya dan cenderung teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun terdapat perbedaan pengetahuan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, mereka dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya aspek yang ketiga adalah kemampuan (*abilities*). Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan (*knowledge*) dan Keterampilan (*skill*) termasuk faktor kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan

dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.¹⁰⁰

Dari penjelasan diatas, dilihat dari aspek kemampuan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki perbedaan terkait fisik yang lebih kuat dari pada karyawan perempuan sehingga dalam bekerja karyawan laki-laki lebih agresif. Sedangkan karyawan perempuan memiliki fisik yang lebih lemah dari pada karyawan laki-laki dan dalam bekerja karyawan perempuan cenderung lebih sensitive dan ekspresif. Namun meskipun terdapat perbedaan kemampuan fisik yang dimiliki oleh karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang, mereka mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan karena memiliki tanggung jawab untuk keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.

Selanjutnya aspek ke empat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Harum Kayu Lestari Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang adalah sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap tersebut yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut akan menjamin perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, perilaku manusia

¹⁰⁰Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 282.

ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.¹⁰¹

Dari sini, peneliti menemukan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) memiliki sikap kekeluargaan dan kerja sama tim yang baik, menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan serta motivasi yang baik yang dimiliki oleh karyawan sehingga tercipta keharmonisan dalam bekerja sehingga tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan cepat.

Dari hasil penelitian keempat aspek diatas, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang sehingga dapat meningkatkan perkembangan usaha perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan ke empat aspek tersebut diatas yang dimiliki oleh setiap individu baik karyawan laki-laki dan karyawan perempuan bagian produksi dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat menghambat kemajuan perusahaan.

¹⁰¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 282.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Karyawan laki-laki di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang memiliki pengetahuan (*knowledge*) tentang apa, bagaimana, dan tantangan apa yang ada dalam pekerjaannya, memiliki keterampilan (*skill*) sehingga dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik, memiliki kemampuan (*abilities*) sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan memiliki sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) dengan menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja yang menjung tinggi solidaritas dan kekompkan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki memiliki produktivitas yang baik yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Karyawan perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang sama halnya dengan karyawan laki-laki dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu pengetahuan (*skill*), keterampilan (*skill*), Kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*). Meskipun terdapat perbedaan dari keempat aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan perempuan juga memiliki produktivitas yang baik yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang menyangkut tentang pengetahuan (*skill*), keterampilan (*skill*), Kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*) yang berbeda antara individu dengan individu lainnya baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Namun meskipun adanya perbedaan terkait empat aspek tersebut produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki produktivitas kerja yang baik yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dengan memberikan arahan, bimbingan, pelatihan serta motivasi yang baik, sehingga mampu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri yang akan berdampak pada keberlangsungan dan keberhasilan bagi perusahaan.

2. Bagi Karyawan Produksi

Diharapkan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, mampu pula menerapkan hasil pengetahuan atau informasi berupa pelatihan, bimbingan, dan arahan yang telah didapat dari atasan atau perusahaan PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mampu mengkaji mengenai berbagai indikator pengukuran produktivitas kerja berdasarkan jenis kelamin lainnya dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuszep. 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Psyche*. Volume 1 Nomor 1.
- Anggarini, Cholida Eka, dkk. 2014. *Analisis Komparatif Rekrutmen Perempuan Dalam Partai Politik Studi Kasus PDIP Dan PKS Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dapartemen Agama Republik Indonesia. 2010. *Al-Quran dan Terjemahan*. Jakarta: Pustaka assalam.
- Er, Luqman Van Mok, Danial Rahman. 2019. *Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Fitriyiah, Zakiyatul. 2008. *Analisis Komparatif Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pasuruan*. Universitas Islam (UIN) Malang.
- Huri, Damam. 2014. "Penguasaan Kosakata Kedwibahasaan Antara Bahasa Sunda dan Bahasa Indonesia Pada Anak-Anak (Sebuah Analisis-Deskriptif Komparatif)." *Jurnal Pendidikan UNSIKA*. Volume 2 No 1.
- Lapian, L. M. Gandhi. 2012. *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan gender*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- M. Djamal. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Maulana, Thernando. *Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square*. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Muhammad. 2012. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Praktek Kombinasi dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Public Instite.
- Musfiroh, Hafshoh. 2020. *Kajian komparatif Perancangan dan Produksi Peralatan Saji (Studi kasus CV Estika Indonesia)*. *Jurnal Desain Produk Institut Seni Indonesia Yogyakarta*.
- Muttaqin, Imam. 2014. *Studi Komparasi Konsep Kepuasan Sebagai Tujuan Kegiatan Konsumsi Menurut Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Syariah*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

- Nahdiyyah, Iim Rohimatun, dkk.2018. *Perbandingan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Pegawai Badan Usaha Milik Negara (Studi Komparasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon Dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi III Cirebon)*. Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Wati, Herien Puspita. “*Konsep, Teori Dan Analisis Gender*”. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga Dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian.
- Purnama, Riwan. 2008. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”. Bandung; Jurnal Strategik, Volume 7, Nomor. 14.
- Rusdianto, Arif. 2020. *Analisis Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Komparatif Konsumen Indomart dan Alfamart Batanghari)*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Sa'diyah, Fadhilatus. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajong Gayasan Jember*. IAIN Jember.
- Sinungan, Muchdarsah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardin. “Pengaruh Perbedaan Jenis Kelamin Dan Pengetahuan Tentang Konsep Dasar Ekologi Terhadap Kepeduliah Lingkungan”. Volume 14, Nomor 1.
- Suhartini, Yati. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwondo, Diah Indriani. 2015. ” Eddy Madiono Susanto, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”. Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Volume 17, Nomor 2.

- Tangkudung, Joanne P.M. 2014. "Proses Adaptasi Menurut Jenis Kelamin Dalam Menunjang Studi Mahasiswa FISIP Universitas Sampatulanji." *Jurnal Acta Diurna*. Volume III Nomor 4.
- Tewal, Bernhard, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo.
- Tim Penyusun. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Tiningsih, Tjita. 2015. *Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada PT Kemilau Anugrah Sejati Bnayumas Jawa Tengah*. IAIN Purwokerto.
- Vanda, Putri Adena. 2017. *Komparatif Human Investment Pada Masyarakat Pedesaan Dan Perkotaan Di Kabupaten Jember*. Universitas Jember.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keunagan Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- <https://www.gadjisn.com/blog/wp/content/uploads/2017/08/Undang-Undang-No.-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan.pdf>. Diakses tanggal 6 Juli 2020, pukul 13.29.
- [Hhttps://lumajangkab.go.id/kecamatan/klakah](https://lumajangkab.go.id/kecamatan/klakah) (Diakses pada tanggal 24 Februari 2021, pukul 10.15)

IAIN JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	URAIAN KEGIATAN	PARAF
1.	02 Juni 2020	Observasi di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang	Ah
2.	04 Juni 2020	Menyerahkan surat ijin penelitian dari Fakultas ke PT. Harum Kayu Lestari (HKL) di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang	Ah
3.	05 Juni 2020	konfirmasi sekaligus mendapat jawaban atas surat ijin penelitian yang telah dilandaskan di hari sebelumnya, serta menggali data kasar mengenai profil perusahaan, visi misi perusahaan, dll. Bersama Ibu Vidi selaku bagian keuangan.	Ah
4.	10 Juni 2020	Bertemu dengan Ibu Vidi selaku karyawan bagian Keuangan sekaligus melakukan wawancara terkait produktivitas kerja karyawan	Ah
5.	15 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Ilham	Ah
6.	15 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Teguh Hariyanto	Ah
7.	15 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Lukam	Ah
8.	18 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Lily	Ah
9.	18 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Kholida	Ah
10.	18 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Sriana	Ah
11.	22 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Miko	Ah
12.	22 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Hasan Santoso	Ah
13.	22 Juni 2020	Wawancara dengan Bapak Handia	Ah
14.	24 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Halima	Ah
15.	24 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Irma	Ah
16.	13 Juli 2020	Meminta surat keterangan selesai penelitian	Ah

PEDOMAN WAWANCARA

Tertuju: Perusahaan PT. Harum Kayu Lestari

1. Apakah ada system sift di perusahaan ini?
2. Rata-rata usia karyawan laki-laki dan karyawan perempuan?
3. Pendidikan minimal karyawan bagian produksi?
4. Bagaimana pandangan tentang karyawan yang produktif?
5. Apakah ada standarisasi produk?
6. Bagaimana standarisasi produk di perusahaan ini?
7. Apakah hasil kerja karyawan laki-laki sudah sesuai dengan standarisasi produk yang ada di perusahaan?
8. Apakah hasil kerja karyawan perempuan sudah sesuai dengan standarisasi produk yang ada di perusahaan?
9. Bagaimana kemampuan dan disiplin kerja karyawan laki-laki?
10. Bagaimana kemampuan dan disiplin kerja karyawan perempuan?
11. Apakah ada perbedaan kemampuan dan disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan?
12. Bagaimana produktivitas kerja karyawan laki-laki?
13. Bagaimana produktivitas kerja karyawan perempuan?
14. Adakah perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan?
15. Apakah ada kebijakan-kebijakan khusus bagi karyawan perempuan?
16. Bagaimana kondisi kerja di perusahaan? Apakah pernah ada konflik antar karyawan?

Tertuju: Karyawan bagian produksi PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

1. Apakah anda memahami tugas atau pekerjaan anda?
2. Apakah anda tau cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan anda?
3. Apakah anda tau tentang tantangan dalam pekerjaan anda?
4. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan anda dengan baik?
5. Apakah anda merasa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada anda?
6. Apakah anda memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja?
7. Apakah motivasi anda dalam bekerja?

PEDOMAN WAWANCARA

Tertuju: Perusahaan PT. Harum Kayu Lestari

1. Apakah ada system sift di perusahaan ini?
2. Rata-rata usia karyawan laki-laki dan karyawan perempuan?
3. Pendidikan minimal karyawan bagian produksi?
4. Bagaimana pandangan tentang karyawan yang produktif?
5. Apakah ada standarisasi produk?
6. Bagaimana standarisasi produk di perusahaan ini?
7. Apakah hasil kerja karyawan laki-laki sudah sesuai dengan standarisasi produk yang ada di perusahaan?
8. Apakah hasil kerja karyawan perempuan sudah sesuai dengan standarisasi produk yang ada di perusahaan?
9. Bagaimana kemampuan dan disiplin kerja karyawan laki-laki?
10. Bagaimana kemampuan dan disiplin kerja karyawan perempuan?
11. Apakah ada perbedaan kemampuan dan disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan?
12. Bagaimana produktivitas kerja karyawan laki-laki?
13. Bagaimana produktivitas kerja karyawan perempuan?
14. Adakah perbedaan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan?
15. Apakah ada kebijakan-kebijakan khusus bagi karyawan perempuan?
16. Bagaimana kondisi kerja di perusahaan? Apakah pernah ada konflik antar karyawan?

Tertuju: Karyawan bagian produksi PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

1. Apakah anda memahami tugas atau pekerjaan anda?
2. Apakah anda tau cara menyelesaikan tugas atau pekerjaan anda?
3. Apakah anda tau tentang tantangan dalam pekerjaan anda?
4. Apakah anda dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan anda dengan baik?
5. Apakah anda merasa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada anda?
6. Apakah anda memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja?
7. Apakah motivasi anda dalam bekerja?



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

Nomor : B- 300 /In.20/7.a/PP.00.9/04/2020
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Pimpinan PT. Harum Kayu Lestari Kabupaten Lumajang
di-

TEMPAT.

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

Nama Mahasiswa : Fitriatul Homsah
NIM : E20162095
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No Telpn : 081545337498
Dosen Pembimbing : Retna Anggitaningsih, S.E., M.M

NIP : 197404201998032001
Judul Penelitian : "Analisis Komparatif Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin pada PT Harum Kayu Lestari Kabupaten Lumajang"

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

Jember, 15 April 2020
a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik




Abdul Rokhim

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Viddi .S.A
Jabatan : Finance dan Umum

Dengan Ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

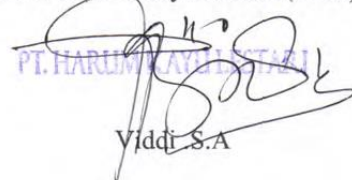
Nama : Fitriatul Homsah
NIM : E20162095
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Institut : Institut Agama Islam Negeri Jember

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Harum Kayu Lestari (HKL) untuk memperoleh data dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul **“Analisis Komparatif Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Menurut Jenis Kelamin Pada PT.. Harum Kayu Lestari (HKL) Di Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang”**

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan kepada yang bersangkutan dengan semestinya.

Lumajang, 13 Juli 2020

a.n. PT. Harum Kayu Lestari (HKL)


PT. HARUM KAYU LESTARI
Viddi S.A

DOKUMENTASI



Perusahaan PT. Harum Kayu Lestari (HKL)



Bersama Ibu Viddi dan karyawan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)



Karyawan lak-laki di PT harum Kayu Lestari (HKL)



Karyawan Perempuan di PT. Harum Kayu Lestari (HKL)

BIODATA PENULIS



I. DATA PRIBADI

Nama : Fitriatul Homsah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 03 Oktober 1998
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dsn. Klompangan RT/RW 001/016 Desa
Randuagung Kecamatan Randuagung
Kabupaten Lumajang
No. HP : 081545337498
E-mail : fitriatulhomsah56@gmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2004-2009 : SDN Randuagung 02
Tahun 2009-2013 : SMPN 01 Randuagung
Tahun 2013-2016 : SMAN Klakah
Tahun 2016-Sekarang : S1 Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Jember.