

**STRATEGI MENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV  
PABRIK GULA TAKALAR**

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

**KARYA TUGAS AKHRI MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN**

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
XIV PABRIK GULA TAKALAR**

**SKRIPSI**

**MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH:**

**FITRI HANDAYANI**

**105721116218**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

Di terima	28/05/2022
Nomor surat	
Tanggal exp	
Haraga	
Nomor label	
No. Klasifikasi	170332/MW/22op EVAN

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Univertitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA MAKASSAR**

**2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**"Jadilah Dirimu Sendiri Dan Banggalah Dengan  
Apa Yang Kamu Miliki"**





PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
*Jl Sultan Alauddin No. 295 gedungiqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT.PerkebunanNusantara XIV Pabrik Gula takalar

Nama : FitriHandayani

Stambuk : 105721116218

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata satu(S1) pada tanggal 21 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Mei 2022

Pembimbing I

Dr. Agus Salim HR, SE., MM

NIDN : 0911115703

Pembimbing II

Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM.

NIDN: 8816401019

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Ketua Prodi Studi

Muh. Nur R., SE, MM

NBM : 1085 576



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
*Jl Sultan Alauddin No. 295 gedungiqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar*

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Fitri Handayani, NIM : 105721116218 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0015/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 13 Syawal 1443 H/ 21 Mei 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajeme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.

Makassar, 21 Mei 2022

#### PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr.H. Ambo Asse, M.A  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami SE.,M.A.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonimi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE.,MM  
2. Drs. H.A. Muhidding Daweng, MM  
3. Muhammad Nur Abdi, S.E.,M.M  
4. Abdul Khaliq, S.E.,M.AK

Diketahui Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr.H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si**  
NBM: 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl Sultan Alauddin No. 295 gedung 19 Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Handayani

Stambuk : 105721116218

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabri Gula Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan didepan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Yang membuat pernyataan

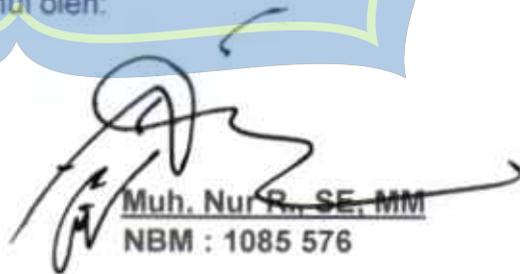


**Fitri Handayani**  
105721116218

Diketahui oleh:



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507



**Muh. Nur R., SE, MM**  
NBM : 1085 576

## ABSTRAK

**FITRI HANDAYANI. 2022. Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar. Skripsi Program Studi Manajeme Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Agus Salim HR dan H.A.Muhiddin Daweng.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) ada tiga dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan yaitu: dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi yang efektif. dengan adanya pelatihan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik. Namun pimpinan diharapkan dapat meningkatkan pelatihan dan menjalin komunikasi yang lebih aktif kepada kepala bagian dan karyawan agar perusahaan lebih meningkat dan berkembang.

**Kata Kunci :** *Strategi dan Peningkatan Produktivitas*

## ABSTRACT

**FITRI HANDAYANI. 2022. Strategy to increase employee productivity at PT plantation nusantara XIV factory sugar takalar. Management study program, faculty of economis and business, university of Muhammadiyah Makassar. Supervised by . AgusSalim HR and H.A.MuhiddinDaweng.**

*This study aims to determine how the strategy to increase employee productivity at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory). This research is descriptive qualitative, by trying to describe the research results as they are. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The data obtained is then processed in the form of words or text which is then poured in descriptive form. The subjects in this study were leaders and employees, while the objects of this study were all activities related to the strategy of increasing employee productivity at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory).*

*The results of the study explain that there are three strategies used at PT Perkebunan Nusantara XIV (Takalar Sugar Factory) in an effort to increase employee productivity, namely: by providing training, every year there is an employee performance assessment and improving effective communication. the existence of training is able to produce a positive impact, but in its application it is still less than perfect because the implementation of the strategy used has not been carried out regularly and well structured. However, the leadership athope to improve training and establish more active communication to department heads and employees so that the company can improve and develop.*

**Keywords:** Strategy and Productivity Improvement

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayat yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar".

Skripsi yang menulis buat ini untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Mansur dan Ibu Haria yang senantiasa member harapan, semangat perhatian, kasih sayang dan doa tulus, Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan pada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur R, SE.,MM, Selaku Ketua Program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. AgusSalim HR, SE.,MM. Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Drs. H.A. MuhiddinDawen,MM. Selaku Pembimbing II yang telah membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.
9. Bapak/ibu pengawai pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Study Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas study penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada umumnya. Dan

semoga Allah SWT membalas amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

*Billahi fiasabilil Haq, Fastabiqukhairat, wassalamu'alaikumWr.Wb*

Makassar, April 2022



## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAT.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia(SDM).....	8

2. Pengertian Manajemen Strategi.....	10
3. Pengertian Produktivitas Karyawan .....	14
B. Tinjauan Empiris.....	24
C. Kerangka Pikir .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Fokus Penelitian.....	28
C. Situs Dan Waktu Penelitian.....	29
D. Sumber Data .....	29
E. Pengumpulan Data .....	32
F. Instrumen Penelitian .....	34
G. Tehnik Analisis.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
B. Penyajian Data .....	44
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	25
Table 4.1	Komponen Utama Pabrik	43
Table 4.2	Jumlah Karyawan Pabrik Gula	47



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40



## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul/Teks	Halaman
Lampiran 1	Surat Isin Penelitian	56
Lampiran 2	Dekomendasi	59



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk menunjang kesuksesan perusahaan sesungguhnya perhatian tidak hanya tertuju pada tujuan para pekerja tetapi juga tujuan dari perusahaan, dengan kata lain dua tujuan harus terjadi secara simultan. Bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dengan (organisasi) yang secara bersamaan menjadi tugas pokok di dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah bagaimana agar produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan *income* bagi tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi agar memberikan disiplin terhadap semua kegiatan perusahaan dan mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan

oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis.

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung dari aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan, dimana terjadinya persaingan atau kompetisi yang sangat berbeda dalam setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerjakaryawan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ini mencapai tujuan yang

diterapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuan dan efektif apabila produktivitas rendah. Produktivitas menjadi penting secara efisien yang selalu ingin di tingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa dukungan oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung kemampuan bersaing. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan. Polyzos (2005) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Kien (2012) produktivitas memiliki dua dimensi efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendidikan dan pelatihan, faktor keterampilan, faktor disiplin kerja, motivasi dan faktor kesempatan berprestasi. Untuk itu agar produktivitas karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan agar terdijaga, manajemen perusahaan perlu memerhatikan faktor tersebut.

Hanaysha (2016), produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kepemimpinan karyawan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban dan menghormati dan mematuhi pimpinan perusahaan, Pelatihan dan pendidikan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya, Faktor kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah

sehingga bekerja secara maksimal, faktor lingkungan agar karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena 4 merasa diperhatikan dan dilindungi dan pengawasan kerja agar karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui perproduktivitas karyawan yang tinggi dibutuhkan para pimpinan perusahaan yang memacu semangat kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka. Pengawasan merupakan bentuk perhatian yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai, merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga mereka merasa puas atas hasil yang dicapai.

PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) merupakan pabrik gula yang berlokasi di Takalar. Untuk mengembangkan perusahaan, maka salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan itu sendiri, dengan demikian seseorang pemimpin harus benar-benar dalam memberikan pelatihan kepada bawahannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Produktivitas kerjatinggi yang diharapkandari PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) tidak hanya dari *level top manager* saja, tetapi juga harus pada *middle manager* dan para bawahan. Produktivitas karyawan Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau

penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajiban sebagai karyawan.

PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan, setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan dan meningkatkan komunikasi secara efektif.

PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kerja karyawan salah satunya dia melakukan apel pagi dan dia menyampaikan masalah-masalah teknik bekerja dan pelatihan sangat bermanfaat semua karyawan untuk menambah wawasan mereka sehingga bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan maksimal.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut: "Bagaimana Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)"

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk Mengetahui Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

#### D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah strategi peningkatan produktivitas karyawan.
2. Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan membangun yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.
3. Bagi pihak lain hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak yang memerlukan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. Keberadaan SDM sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan mengantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan.

Sebagai suatu proses, manajemen berakar dalam interaksi orang-orang dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab menentukan, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengontrol tingkah laku manusia adalah usaha mencapai tujuan yang dikehendaki. Manajemen dipandang sebagai suatu proses memecahkan permasalahan di lingkungan organisasi.

Hasibuan (2002:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Goal (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai *asset* organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah di gantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti adanya manusia yang mengoprasikannya.

MSDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan pengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal berhubungan dengan keadilan (Dalam kadarisma 2012:168) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan membuat pekerjaan kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyaikemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Definisi lain menurut Flippo (2002:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisian, pengarahan, dan pengawasan dari pada pengembangan,

memberikan balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia kesuatu titik akhir mana tujuan-tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Fungsi manajemen SDM, menurut Flippo (1996:26-27) adalah :

- a. Fungsi perencanaan berarti penentuan lebih dahulu lebih suatu program kepegawaian yang akan menunjang tujuan-tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan..
- b. Fungsi pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.
- c. Fungsi pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Fungsi pengawasan adalah mengadakan penyelidikan dan perbandingan dari pada tindakan dengan rencana-rencana serta mengadakan pembetulan dari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

## 2. Pengertian Manajemen Strategi

Menurut (Pearce/Robinson, 2008) dikatakan bahwa manajemen strategis adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Manajemen

strategis berfokus pada proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran, serta mengalokasikan sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen strategis mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk keteringgalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan tehnik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah dengan cara atau rencana cermat yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

(Certo, 2010) mendefinisikan manajemen strategis sebagai analisis, keputusan, dan aksi yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. pada hakikatnya yang mengarah pada pengembangan strategi yang efektif atau yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dua hal penting dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen strategi terdiri atas tiga proses, yaitu:
  - a. Pembuatan strategi, meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang perusahaan, pengidentifikasian peluang dan

ancaman dari luar perusahaan serta kekuatan dan kelemahan dari dalam perusahaan, pengembangan alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diterapkan oleh perusahaan.

b. Penerapan strategi meliputi penentuan sasaran operasional tahunan perusahaan, kebijakan organisasi, pemotivasian anggota dan pengalokasian sumber daya agar strategi yang telah diterapkan dapat diimplementasikan dengan sebaik mungkin.

c. Evaluasi kontrol strategi, mencakup perusahaan untuk memonitor seluruh hasil pembuatan dan penerapan strategi dalam perusahaan, termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan serta mengambil langkah perbaikan jika diperlukan nantinya.

2. Proses manajemen strategi adalah dengan meraih tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dengan manajemen strategi, setiap unit atau bagian yang ada di perusahaan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Apalagi dilihat dari perkembangan zaman sekarang ini bahwa setiap organisasi perusahaan telah melakukan ekspansi pasar untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Semua ini memerlukan langkah Berikut ini, strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan sebagai berikut :

a. Memeberi Lingkungan kerja yang baik Strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud

disiniya itu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan karyawan. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja.

- b. Memberikan pelatihan atau *training* akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja selainitu juga untukmeningkatkan pola pikir dan karyawan.
- c. Memberikan motivasi pada prinsipnya merupakan sebuah kemudi yang kuat dalam membawah seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya dalam bentuk perilakuantusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual maupun kelompok. Disamping *intrinsik*, *ekstrinsik* juga dibutuhkan karyawan. Sesorang pemimpin organisasi harus memberikan motivasi *ek strinsik* kepada karyawan misalnya pemberian material (uang dan barang), non material (pujian, kesempatan promosi dan lain-lain) semi material (piagam penghargaan).
- d. Melakukan pengawasan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan pengawasan disisni terdiri dari pengawasan atas secara langsung dan *system* pengendalian 13 manajemen, strategi ini perlu dilakukan supaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya dapat segera diketahui dan di pantau.

Rancangan strategi dan program kerja diharapkan mampu memberikan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kompetensi rancangan sistem pelatihan untuk dapat memperbaiki mengembangkan sikap, tingkalkaku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya, sesuai keinginan dari perusahaan. Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan berisikan program perencanaan untuk memperbaiki prestasi kerja dari tingkat individu, kelompok dan organisasi.

Setelah mengetahui pengertian manajemen strategi, tentunya kita juga harus mengetahui apa tujuannya. Seperti namanya dalam manajemen strategi seseorang *manajer* bertugas untuk menyusun serangkaian strategi perusahaan. Manajemen mengatur mengimplementasikan dan juga mengevaluasi strategi-strategi yang sudah disepakati untuk mencapai target. Berikut tujuan utama manajemen strategi sebagai berikut:

- a. Memberi arah dalam mencapai tujuan
- b. Menjaga kepentingan berbagai pihak
- c. Mengantisipasi setiap perubahan secara merata
- d. Berkaitan dengan efektivitas dan efisien

### **3. Pengertian Produktivitas karyawan**

- a. Pengertian produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga

kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien siproduktif. Suatu perbandingan antara hasil 14 keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan maupun *tim* didalam organisasi tersebut.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

(Hanaysha, 2016), produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya seseorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hariesok akan lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus di dukung oleh pelatihan kerja yang tinggi.

Produktivitas karyawan menurut Goal (2014:686) merupakan prestasi karyawan dilingkungan kerjanya. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh manapun seseorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, produktivitas seseorang karyawan dapat di ukur dengan total *output* dan dihasilkan seseorang karyawan yang melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan Pasal 29, Meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui: (1) pengembangan budaya produktif (2) etos kerja (3) teknologi dan (4) efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Tingkat Produktivitas yang dicapai merupakan suatu *indicator* terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa sama pun suatu industri. Peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Analoginya, jika faktor yang mempengaruhi produktivitas itu meningkat, maka sendirinya produktivitas karyawan itu sendiri akan meningkat. Banyak para ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Perusahaan yang selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Rismayadi, Budi.2014 produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan produktivitas itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi seperti yang dikatakan.

b. faktor-faktor produktivitas

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai banyak wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Apabila karyawan dengan tingkat pendidikannya memahami pentingnya produktivitas maka hal ini akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

2) Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan diperoleh karena bakat dan pengetahuan serta pengalaman. Keterampilan ini harus senantiasa dikembangkan oleh setiap pemimpin organisasi melalui proses belajar dan latihan. Produktivitas kerja adalah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan dan pendidikan.

diharapkan pekerjaannya terlaksanakan secara efisien dan efektif, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu *indicator* sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja..

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator yang dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dapat dicapai suatu hari kemudian dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

5) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standard atau ditetapkan oleh perusahaan.

## 6) Efisiensi

Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 7) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standard hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerja secara teknis secara perbandingan standar yang telah ditetapkan.

## 8) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 9) Tingkat absensi

Tingkat absensi dari karyawan yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produktivitas akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai..

## d. Pengukuran produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja *system* pemasangan fisik perorang atau perjam

kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis yang sebagai berikut:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara *historis* yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang merumuskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkatkan atau berkurang serta tingkatannya.
  - 2) Perbandingan pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, saksi dan proses) dengan lainnya pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
  - 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.
- e. Manfaat Produktivitas

Manfaat meningkatkan produktivitas pada tingkat individu dapat dilihat dari 1) meningkatkan pendapatan (*income*) dan jaminan social lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang atau jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari. 2) meningkatkan hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu. 3) meningkatkan motivasi dan keinginan berprestasi. 4) tingkat produktivitas yang dicapai merupakan *indicator* terhadap pefisiensi dan terhadap kemajuan ekonomi, baik untuk ukuran suatu bangsa maupun ukuran suatu individu.

#### f. Pengertian Karyawan

Orang pribadi yang bekerja pada pemberikerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerjabaik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan *negeri* atau bisa juga di artikan sebagai mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan di berikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Karyawan biasanya di gunakan oleh instansi atau perusahaan swasta yang *non* pemerintahan. Adapun jenis-jenis karyawan terdiri dari 2, yaitu:

##### 1) Karyawan

Tetap Karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerusi mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

## 2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang di hasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang di minta oleh pemberikerja. Dalam perhitungan pajak penghasilan yang di terima oleh karyawan tidak tetap atau tenaga kerja lepas tidak boleh di kurangi dengan biaya jabatan.

Menurut penulis yang menjadi perbedaan antara karyawan tetap dan tidak tetap adalah pada penghasilan yang di dapat yang mana pada karyawan tetap penghasilannya di dapat secara teratur dan dengan jumlah yang telah ditentukan, sedangkan pada karyawan tidak tetap penghasilannya tergantung dari jumlah hari kerja atau jumlah unit yang dapat di selesaikan, selain itu masa kerja juga yang menjadi perbedaan yakni pada karyawan tetap masa kerjanya sudah ditentukan dari awal bekerja sedangkan karyawan tidak tetap hanya bergantung pada batasan unit kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, dan kesempatan berprestasi. Strategi peningkatan yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memahami *factor* penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. *Etos* kerja yang dimaksud adalah :

a) Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan kerja secara terus-menerus pada seluruh komponen organisasi adalah salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan pada tuntutan agar secara terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal..

b) Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua karyawan dalam organisasi. Meningkatkan untuk SDM merupakan aspek lain yang penting dalam meningkatkan mutu hasil kerja.

c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

SDM merupakan unsur paling penting strategi jika dalam organisasi. Pemberdayaan manajemen sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam organisasi.

**B. Tinjauan Empiris**

Dalam mengadakan penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan, tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun ringkasan peneliti terdahulu yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

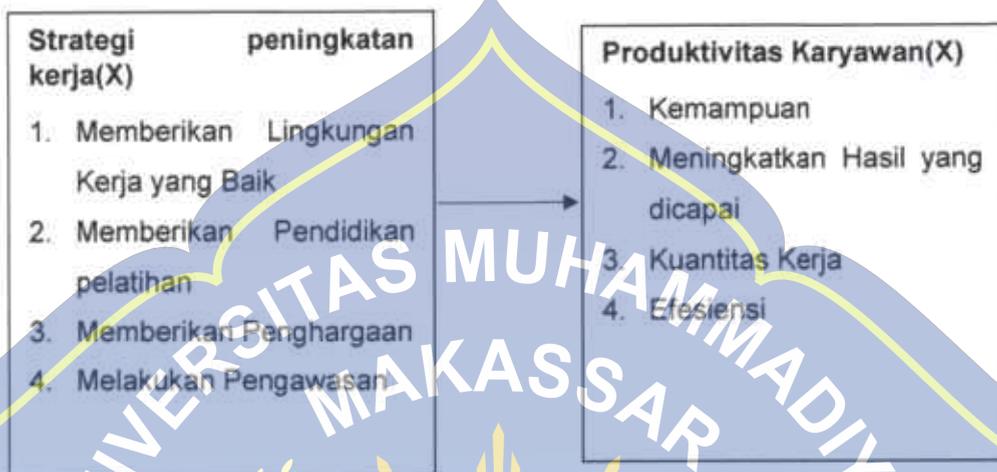
**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Empiris**

No	Nama	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Rismalasari /2014	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sermani steel makassar	Kualitatif	Analisis Deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Ayupuspita watihafid /2018	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT rakyat sulsel intermedia kota makassar	Kualitatif	Analisis Deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas karyawan.
3	Sri wahyuningsih /2018	Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada PDAM	Kualitatif	Analisis Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
					karwayan.
4	Ira agustini/ 2019	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan universitas udayana (unud)ball.	Kualitatif	Analisis Deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa masing masing variable kompensasi,d isiplin kerja motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.
5	Jaelani bahtiar /2018	Pengaruh insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Jeparak arya furniture.	Kualitatif	Analisis Deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian melalui Uji regresi linear berganda itu insentif kepuasan kerja dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian di atas maka faktor dan strategi yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) metode deskriptif atau gambaran atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Oleh karena itu, penekanan struktur organisasi dan individu secara utuh dan secara deskriptif menggambarkan keadaan subjek dan obyek penelitian berdasarkan fakta yang ada.

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memecahkan masalah berdasarkan data-data yang ada, melakukan penyajian, menganalisis, dan menginterpretasikan penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah *actual* sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

NO	PERTANYAAN	CODING
1	Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?	Andi Askar, yurdiyono, Wanti, Amsa, Tri Prayatna
2	Bagaimana pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?	Andi Askar, yurdiyono, Wanti, Amsa, Tri Prayatna

NO	PERTANYAAN	CODING
3	Bagaimana suasana lingkungan kerja PT Perkebunan nusantara XIV (pabrik gula takalar)?	Andi Askar,yurdiyono,Wanti,Amsa,T riPrayatna
4	Berapa jumlah karyawan diperusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Kakalar)?	Andi Askar,yurdiyono,Wanti,Amsa,T riPrayatna
5	Apa saja upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?	Andi Askar,yurdiyono,Wanti,Amsa,T riPrayatna
7	Bagaimana strategi yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)?	Andi Askar,yurdiyono,Wanti,Amsa,T riPrayatna

### TRANSKRIP WAWANCARA

NO	NAMA	HASIL WAWANCARA
1	Andi Askar	Ya bagaimana kita memenuhi kebutuhan ataupun keperluan dan kadang menunjang ataupun sarana prasarana pekerjaan sehingga tidak ada kendala dalam mencapai produktivitas,pendapatan ataupun gaji yang diberikan itu sesuai dengan kebutuhan saat ini.
	Yurdiyono	Pengkatan biasanya kita melakukan pelatihan- pelatian dan sekarang itu kebanyakan secara online dan biasanya yang berkaitan dengan pabrik gula ini
	Wanti	Itukan tergantung prtusahaan kalau ada petunjuk ikut pelatihan ya pasti ikut dan disarakan dan di rekomendasikan, tapi kalau produktivitas secara individunya itu tergantung bagaimana mereka menejennwaktudan motivasinya mereka dalam bekerja
	Amsa	Harus bekerja sesuai dengan peraturan- peraturan perusahaan kemudian harus trampil dalam bekerja ,

NO	NAMA	HASIL WAWANCARA
		bagaimana aktivitas karyawan supaya perusahaan bisa maju
	Tri Prayatna	Salah satu untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan salah satunya kita lakukan apel pagi disitu disampaikan masalah teknis kerja hari ini, bisa untuk pelatihan dan trenin.
2	Andi Askar	Untuk tahun-tahun ini beberapa macam pelatihan tidak dilaksanakan tetapi pelatihan itu terutama dibidang terkait sangat membantu dalam mewujudkan kinerja dari pada karyawan dan sasaran dari bidang perusahaan itu sendiri.
	yurdiyono	Kesiplinan kerja dan tingkat penerapan ilmu yang baru
	Wanti	Pelatihan ya pasti berpengaruh karena mereka semua, diberikan juga pretes atau postes sebelum ikut pelatihan, dipelatihanya juga pasti berpengaruh terhadap bagaian apa yang mereka tekuni jadi pasti ada tingkat produktivitas yang berubah sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.
	Amsa	Sesuai pengalaman atau pengetahuan yang didapat dalam pelatihan sudah berpengaruh artinya kurang mengetahui sesuai dengan harapan setelah mengikuti pelatihan sudah ada perubahan dan melangkah-melangkah untuk menyelesaikan apa yang tidak selesai
	Tri Prayatna	Hasil pelatihan sangat bermanfaat untuk kami disitu menambah skill bagi karyawan kami.
3	Andi Askar	Ya suasana kerja ya lumayan baik harmonis
	yurdiyono	Suasana ya enak aja sama kerjanya
	Wanti	Suasana ya Alhamdulillah sesuai dengan standard operasional perusahaan
	Amsa	Suasananya pada saat masa giling rame, diluar giling beda
	Tri Prayatna	Suasana lingkungan pabrik gula takalar itu kekeluargaan begini adanya dan menjunjung tinggi kerja sama keluargaan

NO	NAMA	HASIL WAWANCARA
4	Andi Askar	491
	yurdiyono	491
	Wanti	491
	Amsa	491
	Tri Prayatna	491
5	Andi Askar	Strategi ya bagaimana menciptakan situasi dan kondisi yang bagaimana kita mengarahkan pada hal ini kerja sama dengann baik sehingga bsa menghasilkan produktivitas yang maksimal
	yurdiyono	Kita menanamkan kesiapan dan pelatihan untuk menamba wawasan mereka kemudian membangun lingkungan kerja supaya nyaman buat semua karyawan
	Wanti	Strategi produktivitas kerja mungkin, pertama motivasi diri dulu la untuk kerja setelah memiliki motivasi ya pasti mereka terikat dengan aturan yang ada diperusahaan ini, mereka sadar akan tanggung jawab.
	Amsa	Semua karyawan dan pimpinan harus bekerja sama antara atasan dan bawahan untuk melaksanakan produktivitas
	Tri Prayatna	Strateginya ya kita suasana kerja setelah itu melalui pelatihan-pelatihan lingkungan kerja yang instruksi nyaman.

### B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau

menganalisa sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan.

### C. Pemilihan Lokasi Dan Situs Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) di desa pa'rappunganta Kecamatan Polongbangken Utara Kabupaten Takalar.

#### 2. Waktu Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan objek penelitian ke perusahaan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Waktu penelitian Bulan Maret sampai dengan Mei 2022.

### D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut

#### a. Data primer

Pada penelitian ini sumber data diperoleh langsung dari sumber terpercaya dengan teknik observasi yaitu melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan pihak instansi atau perusahaan yang di anggap dapat memberikan informasi dan berkompeten sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

## b. Data sekunder

Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka dan laporan-laporan penelitian.

## E. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh oleh penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian berupa data-data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: diantaranya :

### 1. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ini melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran. Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang lain. Pengumpulan data dengan tehnik wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan untuk dijawab secara lisan pula. Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan yang pelaksanaannya dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai. Metode pengumpulan data dengan dilakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu kepala bagian SDM dan Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi dan catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Selain itu dokumentasi juga dapat dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Metode ini untuk memperkuat data yang ada dan menunjang masalah yang ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data-data dokumentasi yang diperoleh dari PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

## F. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 265) instrument penelitian mengumpulkan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.

Instrument penelitian ini menggunakan tiga macam tehnik pengumpulan data, yaitu *interview*, observasi dan Dokumentasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam metode *interview* adalah pedoman wawancara (*interview guide*) yang bersifat terbuka dan terstruktur, kemudian didukung oleh perolehan data dari informan yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Metode observasi instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman observasi yang berisi daftar jenis kegiatan yang mungkin timbul dan diamati. Sedangkan dokumentasi adalah Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia.

## G. Tehnik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yang menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, semata-mata untuk member gambaran yang tepat dari suatu individu, secara *obyektif* berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat oleh peneliti

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula Takalar atau PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula Takalar) terletak di Desa pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar atau PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) didirikan dalam rangka melaksanakan kebijakan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan keputusan menteri pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) adalah satu dari sekian Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di Bidang Agribisnis, PT Perkebunan Nusantara XIV merupakan penggabungan kebun-kebun proyek pengembangan PTP Sulawesi, Maluku dan NTT yaitu eks PTP VII, PTP XXVII, PTP XXXII dan PT Bina Mulla Ternak.

Peletakan batu pertama pada pembangunan pabrik pada tanggal 19 November 1982 dilakukan oleh bapak Gubernur Dati I Sulawesi Selatan. Pembangunan pada bulan November 1982 dan selesai bulan Agustus 1984 dengan menghabiskan dana sebesar Rp 63,5 miliar yang terdiri dari valuta asing sebesar Rp 22,8 miliar dan dana lokasi sebesar Rp 40,7 miliar. Pembangunan Pabrik Gula Takalar selesai tanggal 23

Desember 1984 dengan penyerahan *CertifikatOfPreficate Completion* dan untuk *Performance Test* dilaksanakan tanggal 5 sampai 11 Agustus 1985 yang telah mampu menghasilkan gula kualitas Superior High Sugar (SHS 1) dan telah diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada Tanggal 23 Desember 1987.

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, kecamatan polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar, sekitar 33 km dari Makassar. Sesuai SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan tanggal 4 Februari 1982, pengadaan lahan Pabrik Gula Takalar seluas 11.500 Ha, yang terdiri dari 6.000 Ha yang terletak di Kabupaten Takalar, 3.500 Ha yang terletak di Kabupaten Gowa 2.000 Ha yang terletak di Kabupaten Jeneponto.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

### Visi:

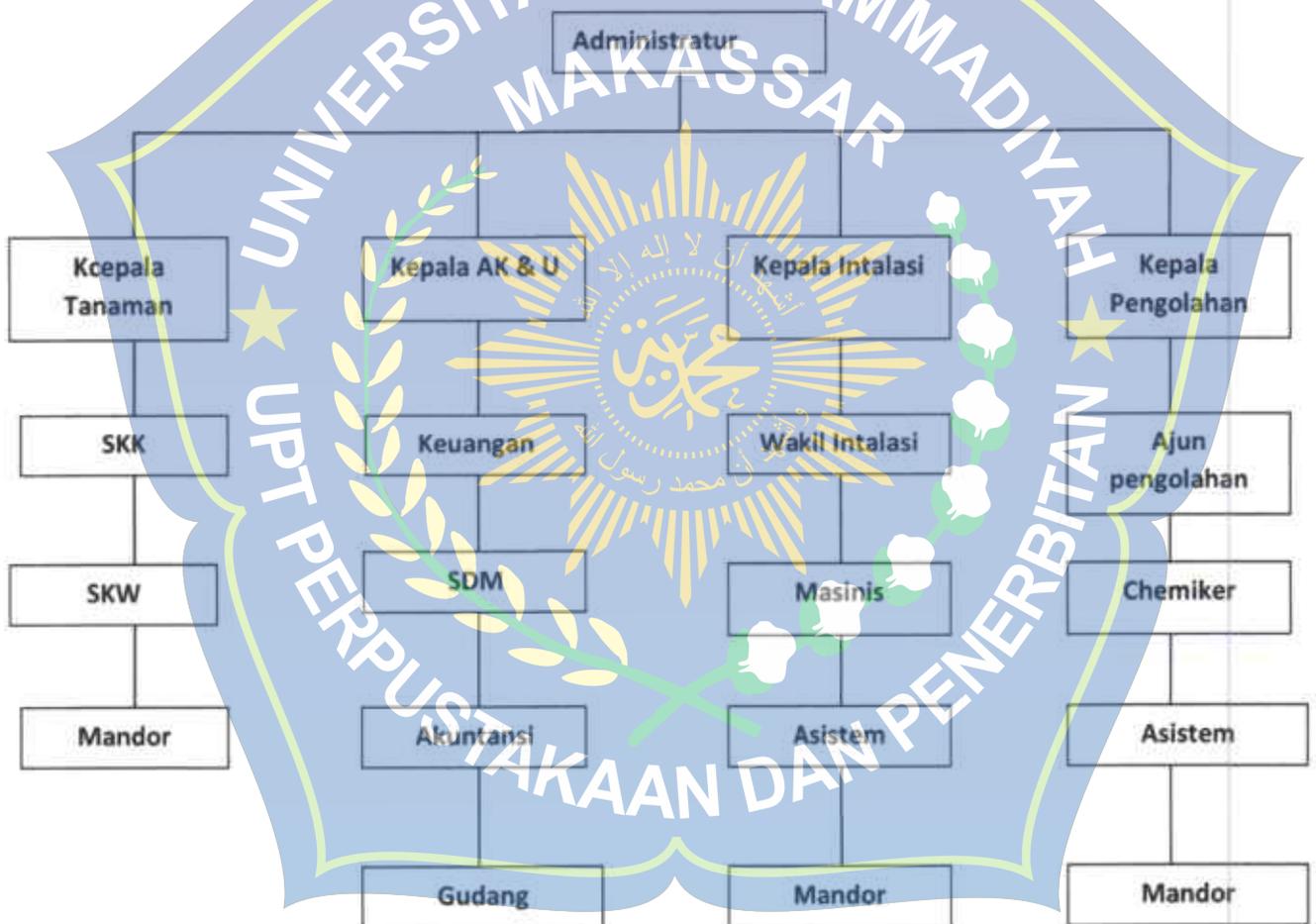
Menjadikan perusahaan agribisnis di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

### Misi:

- a. Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan/atau internasional.
- b. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.

- c. Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi, dan SDM yang kompeten, dalam meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder dan stakeholders
- d. Menetapkan Sumber Daya Manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai (*value creation*) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

### 3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan Pabrik Gula Takalar



Sumber :PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), 2010

Organisasi merupakan suatu kerangka yang berstruktur berisi tentang wewenang, tanggung jawab, serta pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Susunan organisasi Pabrik Gula Takalar adalah sebagai berikut:

a. *General Manager* *General Manager* bertugas sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan kebijaksanaan dalam mengelolah sesuai ditetapkan direksi.
- 2) Memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasi secara fisik pelaksanaan tugas bagian tata usaha dan keuangan, pengolahan, instansi dan tanaman agar tercapai kesatuan.

b. Kepala Bagian Tata Usaha dan Keuangan Kepala bagian tata usaha dan keuangan bertugas:

- 1) Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan *general manager* dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi.
- 2) Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang ditetapkan administrator dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang ditetapkan direksi.
- 3) Membantu administrator secara aktif dalam menyusun dan mengendalikan rencana kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan dibidang tata usaha dan keuangan perusahaan.

c. Kepala Bagian Tanaman Kepala bagian tanaman Pabrik Gula Takalar bertugas melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang

ditetapkan oleh administrator dibidang tanaman yang ditetapkan direksi, meliputi:

- 1) Membantu *general manager* dalam menyusun rencana kerja dan rencana belanja pada bagian tanaman.
- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran tanaman dari segi produksi dan produktivitas tanaman.

d. Kepala Bagian Instalansi Kepala bagian instalansi Pabrik Gula Takalar:

- 1) Melaksanakan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh administrator dibidang instalansi pabrik gula takalar, sesuai yang ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran instalasi secara cepat.
- 3) Membantu secara aktif *general manager* dalam menyusun rencana kerja dan anggaran belanja dibidang instalasi pabrik gula.

e. Kepala Bagian Pabrikasi/Pengolahan

- 1) Memimpin, merencanakan, mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan bidang pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh *general manager* dan direksi.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi pengolahan dan tertimbang sampai menjadi gula ditimbang agar dapat mencapai

mutu produksi secara efektif dan efisien. Kepala bagian pabrikasi/pengolahan Pabrik Gula Takalar

f. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia(SDM) Umum Kepala bagian SDM Pabrik Gula Takalar bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh *general manager* dibidang SDM pabrik gula yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
- 2) Bertanggung jawab penuh atas kelancaran SDM secara tepat,
- 3) Membantu secara aktif *general manager* dalam menyusun rencana kerja dan rencana belanja dibidang SDM Pabrik Gula.

g. Sistem Kepegawaian Sistem kerja pada Pabrik Gula Takalar terbagi atas dua kelompok yaitu:

- 1) Sistem kerja pada luar masa giling (LMG) Semua karyawan mempunyai jadwal kerja dan hari senin-sabtu dengan jam kerja sebagai berikut.

Senin-Sabtu : 07.00-15.00 Masuk kerja

- 2) Sistem kerja dalam masa giling (DMG)

a. Karyawan yang termasuk dalam golongan ini mempunyai jadwal kerja dari hari senin-minggu dan dibagi dalam 3 shift

b. Karyawan pelaksana/musiman, jadwal kerjanya:

Shift Pagi : 07.00-15.00

Shift Siang : 15.00-23.00

Shift Malam : 23.00-07.00

c. Pengawas dan pembantu pengawas, jadwal kerjanya:

Shift Pagi : 06.00-14.00

Shift Siang : 14.00-22.00

Shift Malam : 23.00-06.00

d. Dinas harian, jadwal kerjanya:

Senin-kamis : 07.00-15.00 Masuk kerja

Jum'at : 07.00-12.00 Masuk kerja

Sabtu : 07.00-15.00 Masuk kerja

h. Sistem upah Sistem upah di Pabrik Gula Takalar dibagi menjadi 3 yaitu:

- 1) Upah Bulanan Upah bulanan ini diberikan kepada karyawan tetap dan besarnya tergantung pada golongan kerja tingkat kepegawaian. Upah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan perusahaan.
- 2) Upah Harian Upah ini diberikan kepada karyawan tidak tetap yang biasanya terdiri dari pekerja harian.
- 3) Upah Lembur Upah ini diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari delapan jam kerja dalam satu hari.

i. Keselamatan kerja Hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja antara lain:

- 1) Penyediaan fasilitas kesehatan seperti poliklinik 2) Pembagian pakaian kerja, helm, dan sarung tangan

- 2) Pembagian susu untuk oprator yang bekerja di cane yard, sekrap, belerang, PH meter dan tukang las
- 3) Mencegah dan mengendalikan timbulnya polusi misalnya pengelolaan blotong menjadi kompos dan pengelolaan air limbah dikolom IPAL
- 5) Penyediaan perlengkapan alat pemadam kebakaran

J. Kesejahteraan Karyawan Pada Pabrik Gula Takalar beberapa kesejahteraan karyawan telah disediakan antara lain: fasilitas pribadatan, fasilitas koperasi, fasilitas pendidikan, fasilitas olahraga dan kesehatan.

#### 4. Komponen Utama Pabrik

Dalam lingkup kerja PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar), terdapat beberapa komponen utama pabrik yang alatnya di datangkan langsung dari Negara-negara penghasil teknologi yang canggih, diantaranya:

Table 4.1. Komponen Utama Pabrik PTPN Takalar

No	Uraian	Asal Negara	Rehab Terakhir Tahun
1	Gilingan	Jepang dan Taiwan	-
2	Boiller	Jepang	-
3	Pembangkit Listrik	Jepang	-
4	Pemurnian dan Penguap	Taiwan dan Indonesia	-
5	Masakan	Taiwan dan Indonesia	-
6	Putaran	Inggris	-
7	Water Treatment	Indonesia	-

## B. Penyajian Data

Penelitian ini menguraikan tentang Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) hal ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang digunakan Perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar). Dimana data tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi sebagai metode pokok dalam mengumpulkan data, untuk mengambil suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta.

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan caramenampilan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu di tindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan suatu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara dan akanberuba bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancaradanobservasi.setelah data terkumpul,

maka selanjutnya dengan induktif, yaitu menganalisis data yang bertitik tolak dari fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian disimpulkan secara umum, adapun penulis teliti yaitu strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) yaitu sebagai berikut:

### **1. Upaya yang dilakukan untuk peningkatan Produktivitas Karyawan PT perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)**

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, bahwa langkah-langkah perbaikan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dapat diuraikan upaya perbaikan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

"Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan?" Jawabnya sebagai berikut:

"Salah satu untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan salah satunya kita lakukan apel pagi disitu disampaikan masalah teknik kerja hari ini, bisa untuk pelatihan dan trenin. Sumber wawancara (Tri Prayatna 31 Maret 2022) kepala SDM.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan yang selalu melakukan apel setiap pagi dan menyampaikan masalah-masalah teknik kerja.

### **2. Pengaruh pelatihan dalam peningkatan produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)**

Program pelatihan yang insentif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja

yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai mamfaat, mamfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh mamfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

"Bagaimana pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan?", Jawabanya sebagai berikut: "Sesuai pengalaman atau pengetahuan yang didapat dalam pelatihan sudah berpengaruh artinya kurang mengetahui sesuai dengan harapan setelah mengikuti pelatihan sudah ada perubahan dan melangkah-melangkah untuk menyelesaikan apa yang tidak selesai. Sumber wawancara (Amsa 31 Maret 2022). Karyawan gudang puput.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan ini lebih membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 3. Suasana Lingkungan Kerja di PTPN XIV Pabrik Gula Takalar

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, bahwasanya susana lingkungan kerja PTPN XIV Pabrik Gula Takalar adalah sebagai berikut:

#### a. Meningkatkan komunikasi

Yang dimaksud disini yaitu komunikasi dalam segala hal baik antara manejer dan karyawan. Dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja cobalah untuk mengajak karyawan untuk berbicara santai dan hargaai kerja kerasmerekapastikan karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan terhadap manejer.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan

"Bagaimana suasana lingkungan kerja?". Jawabanya sebagai berikut: "Suasana ya enjoiaja sama kerjanya. Sumber wawancara (yurdiyono 31 Maret 2022). Kepala keuangan

Pernyataan dari informa diatas menyatakan bahwa suasana enjoi dan santai dalam bekerja.

### 4. Jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumla karyawan
1	Kantor	70
2	Tanaman	132
3	Pengolahan	220
4	Kekuangan	69
Jumlah keseluruhan		491
Karyawan Laki-laki		313
Karyawan Perempuan		178

Sumber: Hasil Observasi awal Tanggal 10 Juni 2019 PTPN XIV (Pabrik Gula Takalar)

Berdasarkan data hasil observasi dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya jumlah karyawan pada bulan Maret 2022 ini sebanyak 491 dimana bagian kantor 70, tanaman 132, pengolahan 220, dan keuangan 69. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 313 dan perempuan 178 dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan banyak.

#### **5. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV ( Pabrik Gula Takalar )**

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV ( Pabrik Gula Takalar ) telah menempuh langkah diantaranya:

- a) Pengembangan Sumber Daya Manusia pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak PT Perkebunan Nusantara XIV ( Pabrik Gula Takalar ) merupakan salah satu kekuatan tersendiri untuk menghadapi era modern yang menuntut kualitas SDM lebih handal sebagai penopang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu: mengadakan pelatihan ke BLKI, in house training pada masing-masing kelompok kerja, stady tour dan kegiatan lainnya yang serupa.
- b) Kerjasama Pengembangan SDM melalui kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena paada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup

sendiri tanpa orang lain sehingga dia senang tiasa membutuhkan orang lain. Kerjasama merupakan salah satu langka yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, sebagaimana dalam PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) telah melakukan kerjasama dan menggandeng PTPN X. tentunya terjadinya hubungan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam upaya peningkatan produktivitasnya. Hal ini merupakan salah satu langka yang di tempuh PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam upaya peningkatan produktivias kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Andi askar sebagai berikut:

Yang pertama dengan sretpat pendukung itu sendiri kemudian bagaimana meningkatkan kesadaran kinerja dari pada karyawan terutama dalam hal yan bersangkutan hubungan langsung dari pada atasan langsung yg bersangkutan. Sumber wawancara (andiaskar 31 Maret 2022) karyawan tanaman

**6. Strategi perusahaan dalam peningkatan peroduktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV ( Pabrik Gula Takalar )**

Berdasarkan observasi penulis dilapangan langkah-langkah yang dilaksanakan oleh pimpinan PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) dalam strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PTPerkebunan Nusantara XIV(Pabrik Gula Takalar) sebagai berikut:

- a. Sesuaikan pekerjaan dengan kemampuan serta minat karyawan.
- b. memberikan pelatihan
- c. Menyediakan lingkungan kerja yang baik.
- d. Mengadakan training.
- e. Mengasah kreativitas karyawan untuk berinovasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan,

"Bagaimana strategi yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan?" Jawabanya sebagai berikut: Strategi produktivitas kerja mungkin, pertama motivasi diri dulu la untuk kerja setelah memiliki motivasi ya pasti mereka terikat dengan aturan yang ada diperusahaan ini, mereka sadar akan tanggung jawab. Sumber wawancara(wanti 31 Maret 2022) Bagian gudan material.

Pernyataaninforman diatas menyatakan bahwa strategi produktivitas kerja mempunyai motivasi diri untuk bekerja dan bertanggung jawab atas aturan-aturan yang ada diperusahaan!

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) maka diambil kesimpulan bahwa strategi peningkatan produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) pelatihan sangat bermanfaat semua karyawan untuk menamba wawasan mereka sehingga bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan maksimal.

Penerapan strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.perkebunan nusantara XIV(pabrik gula takalar)yang dilakukan oleh pimpinan Bapak Tri Prayatna Sitompul selaku menejer pada PT Perkebunan Nusantara XIV(Pabrik Gula Takalar) dan kepala bagian yang kemudian diaplikaikan kepada karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepanya untuk dijadikan perbaikan sebagai yaitu berikut:

1. Meningkatkan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran strategi dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan instansi, baik program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis maupun pelatihan terjun langsung kelapangan.

2. Meningkatkan komunikasi antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan agar memudahkan berjalanya suatu urusan dan lebih memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta: Rineka),231.
- Alimuddin,K, I.2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bahtiar,jealani.Dkk., 2018. *Pengaruhinsentif, kepuasan kerja daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan*.Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Certo, S. & .(2010). *Strategic Management*.New York: McGraw Hill,
- Flippo, A.C., 1996.*Manajemen Personalia*. Edisi 2.Jakarta: Erlangga
- Flippo, A.C., 2002.*Personel Management (ManejemenPeronalia)*. Edisi VII Jilid II.Jakarta: Erlangga.
- Goal.2014. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing*. Jurnal
- Hanaysha.2016.*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.Jurnal.Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2010. *Peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi*. Jurnal.
- Kadarisman, Dr. M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT.Raja grafindoPersada.
- Kien. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi fluktuasi produktivitas tenaga kerja dalam proyek konstruksi. (tesis)*.Vietnam: University of Economis, Hochiminhcity.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (EdisiRevisi)*. Bandung :Remaja RosdaKarya.
- Megarani, Sulia.2016.*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Skripsi.Fakultas Dakwa dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kali jaga Jogjakarta.

- Polyzos,S.(2005).*Produktivitas tenaga kerja sector pertanian diyunani*.  
Jurnal Manajemen Ekonomi,11 (12),209-226
- Pearce/Robinson.(2008). *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian, Edisi 10* Jakarta: SalembaEmpat.
- Prianti, Atika. 2018. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasih Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.Skripsi.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institusi Agama Islam Negeri (LAIN) Purwokerto.
- Rahman, Abdul.2011. *Pengaruh Faktor Finansial Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Rismayadi, Budi. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Jurnal Universitas Buana Perjuangan Karawan.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Jakarta: kencana
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wibowo.2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.Skripsi.Universitas Negeri Alauddin Makassar.
- Widodo, S. (2015).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



## Lampiran 1 : Surat Isin Penelitian

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sahas Alauddin No. 219 Telp 866072 Fax 0411863188 Makassar 90221 E-mail: ip2mu@umma.ac.id



Nomor : 720/05/C.4-VIII/II/43/2022  
Jumlah : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Tgl : Permohonan Izin Penelitian  
Kepada Yth,  
Bapak / Ibu Bupati Takalar  
Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas  
di -

11 Sya'ban 1443 H

14 March 2022 M

Takalar

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar nomor: 378/05/A.2-II/II/43/2022 tanggal 14 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : FINRI HANDAYANI

No. Stambuk : 10572 1116218

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/jempungan data dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2022 s.d 17 Mei 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahi khaeran kaberan.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

KEJAKSAAN  
Dr. Abubakar Idhan, MP.  
NBM 101 7716





Takalar, 26 Maret 2021

Nomor: IB/INSIP/22/26  
Lampiran:  
Perihal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi kab. Takalar  
di:  
Takalar

Memorandum Nomor: N/A  
P.01/INSIP/22/26  
Takalar, 27 Maret 2021  
Perihal: Permohonan Izin Penelitian



ARHAK - Asasah Ronggah Harmonis Layan Abang/ Kothorah

PT PERKERONAS NUSANTARA XIV  
UNT JOGJA FABRIK GULA TAKALAR  
Duta Perkebunan  
Kot. Pongbonggang Lina  
Kab. Takalar, Sulawesi Selatan 82211

☎ 08154400000  
✉ gnu@takar.com  
🌐 http://www.ptpn14.com



Lampiran 2 : DOKUMENTASI



## RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Pa'lambarang, tanggal 05 Januari 2000 dari ayah Mansur dan ibu Haria. Penulis merupakan anak satu satunya. Pendidikan format yang dilalui penulis adalah SD Madrasah Ibtidaiya dan lulus pada tahun 2012, SMPN 1 Bontonompok Selatan dan lulus pada tahun 2015, SMA Madrasah Aliyah dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis lulus seleksi masuk Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Selama mengikuti perkuliahan penulis pernah magang didesa pa'rappunganta Kecamatan Polongbangken Utara Kabupaten Takalar pada tahun 2021.

