

**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. LIGA FUCINCO DI SAMARINDA**

OLEH :

Lisa Herawati

NIM. 9212079

NIRM. 92.11.311.401101.00761



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
S A M A R I N D A
1 9 9 6**



LIGA FUCINCO

Jl. Dr. Sutomo No. 07 Telp. (0541) 41743, 32057 PO. Box 186

Fax. (62-541) 32038, Telex 38220 KUAT IA Cable Roda Samarinda

SAMARINDA (KAL-TIM) INDONESIA

Branch/Rep. Office :

- Jl. Achmad Yani 41 - 42
Telp. (0542) 21170 - 22946 - 21536
BALIKPAPAN (KAL-TIM)
- Jl. Dinoyo 64 - 66, Telp. (031) 68089
Fax. 572734, SURABAYA (JA-TIM)
- Jl. Niaga Utara RT. III/ 74
Telp. (0541) 43975 - 32364
SAMARINDA (KAL-TIM)
I N D O N E S I A

INDUSTRIAL - IMPORT - EXPORT - INTERINSULAIR - AGRO BUSINESS - GENERAL CONTRACTOR

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa,
Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah
Samarinda :

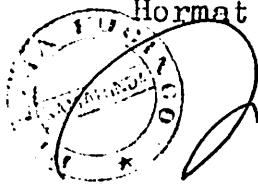
N a m a : LISA HERAWATI
N I M : 92.120.79
N I R M : 92.11.311.401101.00761
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Jl. Merdeka III No. 09 RT. 17
Samarinda

Telah mengadakan penelitian pada perusahaan kami
dari bulan Mei 1996 sampai dengan selesai.

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan, untuk
dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 26 September 1996.

Hormat Kami



Achmad Saad, SE
Koordinator

HALAMAN PENGESAHAN

J U D U L : ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. LIGA FUCINCO
DI SAMARINDA

N A M A : LISA HERAWATI

N I M : 9212079

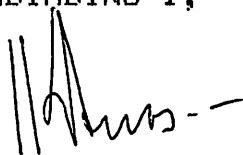
N I R M : 92.11.311.401101.00761

JURUSAN : MANAJEMEN

JENJANG STUDI : SARJANA (S1)

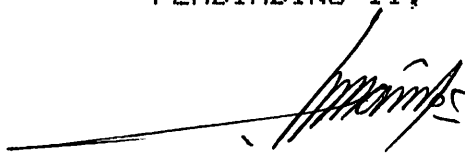
Menyetujui,

PEMBIMBING I,



H.KAHARUDDIN ANAS, SE.SU

PEMBIMBING II,



M.HERMANTO, SE

Mengetahui,
STIE Muhammadiyah Samarinda
Ketua

DRS.H.M. ARIFIN HADI

RINGKASAN

LISA HERAWATI, Analisis peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Liga Fucinco di Samarinda (di bawah bimbingan H. Kaharuddin Anas dan M. Hermanto).

Pangkal permasalahan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan yang menurun, dari pengamatan pendahuluan yang dilakukan, maka penulis berasumsi bahwa hal tersebut terjadi di sebabkan oleh karena pimpinan perusahaan kurang memperhatikan masalah tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di dalam perusahaannya. Oleh karena itu penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah "Bagaimana usaha yang dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Liga Fucinco ?".

Adapun hipotesa yang dapat diambil penulis, berdasarkan penelitian terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan dan dihubungkan dengan dasar-dasar teori, maka penulis menduga bahwa usaha untuk peningkatan produktivitas kerja perlu ditingkatkan dengan cara menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan pada karyawan dibagian produktivitas.

Di dalam penyajian data, maka untuk mengetahui apakah benar-benar terjadi penurunan produktivitas kerja, maka penulis menyajikan 4 (empat) data yaitu :

1. Data tenaga kerja dari tahun 1991 sampai tahun 1995
2. Data produksi dari tahun 1991 sampai tahun 1995

3. Data volume penjualan dari tahun 1991 sampai tahun 1995
4. Data permintaan konsumen dan realisasi produksi serta penyimpangannya dari tahun 1991 sampai tahun 1995.

Untuk mengetahui Indeks Produktivitas dari tiap pekerja, maka penulis menggunakan alat analisis :

$$IP \text{ tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input)}}$$

Dari hasil analisis yang dilakukan, dengan menghitung Indeks Produktivitas tenaga kerja dari tahun 1991 sampai tahun 1995, maka dapat diketahui :

Tahun 1991, Indeks Produktivitas sebesar 8,2 buah per pekerja.

Tahun 1992, Indeks produktivitas naik sebesar 9 buah per pekerja atau naik sebesar 9,7% dari tahun 1991.

Tahun 1993, Indeks Produktivitas menurun sebesar 8,7 buah per pekerja atau menurun sebesar 3% .

Tahun 1994, Indeks Produktivitas naik sebesar 10 buah per pekerja atau naik sebesar 14,54% , sedangkan untuk

Tahun 1995, Indeks Produktivitas mengalami penurunan lagi sebesar 9,3 buah per pekerja atau sebesar 7%.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka penulis dapat mengemukakan penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja tersebut adalah :

1. Masih kurangnya keterampilan karyawan bekerja di bagian produksi, karyawan belum bisa memenuhi semua permintaan konsumen dengan cepat dan tepat waktu dikarenakan tidak adanya perencanaan kebutuhan bahan baku.
2. Disiplin kerja karyawan yang kurang
3. Pendapatan yang diterima karyawan rendah.

Adapun akibat yang timbul pada perusahaan adalah

1. Permintaan konsumen/pesanan yang ada tidak dapat di penuhi.
2. Pemborosan dalam penggunaan bahan.

Berdasarkan penyebab masalah dan akibat yang timbul pada perusahaan, maka penulis mencoba mencari alternatif pemecahan yaitu :

- menyelenggarakan latihan untuk karyawan
- melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan, dan
- memperbaiki pendapatan karyawan

Setelah hasil analisis tersebut di evaluasi, maka penulis berkeyakinan bahwa dengan menyelenggarakan latihan secara berkesinambungan bagi karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara langsung melalui questioner (Daftar pertanyaan).

Dari 15 (lima belas) orang di bagian produksi, penulis hanya mengambil 10 (sepuluh) responden. Dari 10 (sepuluh) responden tersebut semuanya menjawab positif tentang pentingnya dan sangat diperlukan bagi karyawan

di bagian produksi dalam usaha peningkatan produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan secara sederhana, maka produktivitas atau setiap karyawan mampu mengerjakan almari/ etalase toko sebanyak 10,88 buah atau 8,8% .

Dengan demikian hipotesa yang penulis ajukan dapat di terima dan dapat dibuktikan.

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama Penulis : Lisa Herawati
2. Tempat/tgl. lahir : Samarinda, 10 Februari 1974
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. Merdeka III RT.17 No.09 Samarinda
6. Riwayat Pendidikan :
 1. Tamat SDN 032 Samarinda tahun 1986
 2. Tamat SMPN 7 Samarinda tahun 1989
 3. Tamat SMEAN 2 Samarinda tahun 1992
7. Riwayat Pekerjaan : -

B. Data Keluarga

8. Nama Bapak : H. Abdul Yadi
9. Nama Ibu : Hj. Sarintan

KATA PENGANTAR

Skripsi ini di tulis dalam rangka memenuhi syarat untuk penyelesaian studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, yang penulis tempuh sejak tahun 1992.

Dengan penuh rasa syukur, atas berkat dan rahmat Allah SWT penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi ini.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, sehingga dapat di sajikan dengan kerangka dan isi yang lebih sempurna.

Kepada pihak-pihak tersebut di atas penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga, terutama kepada :

1. Bapak Ketua STIE Muhammadiyah Samarinda Drs.M.Arifin beserta staff Dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermamfaat.
2. Bapak H.Kaharuddin Anas, SE.SU, dan Bapak Muhammad Hermanto, SE, yang telah banyak mengarahkan dan mem bimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs.M.Gagahrani, SH, selaku pimpinan PT.Liga Fucinco Samarinda yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian.
4. Bapak Abdul Syukur Gagahrani dan Bapak Achmad saad, SE selaku wakil pimpinan dan koordinator PT.Liga Fucinco Samarinda yang telah menerima dan menyetujui penulis untuk mengadakan penelitian.

5. Bapak dan Ibu serta saudara-saudarapenulis yang telah ikut mendo'akan dan memberikan dorongan baik materi maupun moral kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat penulis yang turut serta membantu kelancaran penyusunan skripsi ini serta telah banyak memberikan motivasi dan dorongan moril sehingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan dan dorongan moril yang telah di berikan kepada penulis mendapatkan balasan serta rakhmat dari Allah SWT.

Samarinda, Juni 1996

Lisa Herawati

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - 5	Jumlah tenaga kerja PT Liga Fucinco Samarinda dari tahun 1991 sampai 1995
Tabel 6	Jumlah Produksi Almari/Etalase Toko PT Liga Fucinco Samarinda
Tabel 7	Prosentase Kenaikan / Penurunan jumlah Produksi Almari/Etalase Toko pada PT Liga Fucinco Samarinda
Tabel 8	Daftar Hasil Produksi dan Realisasi Produksi PT Liga Fucinco Samarinda
Tabel 9	Produk Almari/Etalase Toko PT Liga Fucinco Samarinda Tahun 1991 - 1995

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. DASAR TEORI.....	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Definisi Produktivitas.....	10
2.1. Motivasi.....	14
2.2. Moral Kerja.....	15
2.3. Disiplin Kerja.....	16
3. Metode Pokok Pengukuran Produkti- vitas.....	18
4. Produktivitas dan Produksi.....	18
5. Ukuran Produktivitas.....	20
6. Arti dan Tujuan Latihan.....	23

7. Sasaran Yang Diharapkan Dalam Latihan.....	25
B. Hipotesis.....	26
C. Definisi Konseptual.....	26
BAB III. METODE PENDEKATAN.....	28
A. Definisi Operasional.....	28
B. Rincian Data Yang Diperlukan.....	29
C. Jangkauan Penulisan.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Alat Analisa Data dan Pengujian Hipotesa.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	32
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	32
B. Struktur Organisasi.....	33
C. Tenaga Kerja.....	38
D. Produksi.....	43
E. Gaji dan Upah.....	47
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Analisa.....	48
B. Pembahasan.....	56
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran-saran.....	64
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini terasa sekali bahwa perekonomian negara Indonesia semakin maju. Hal ini dapat di lihat dengan adanya pembangunan di segala bidang terutama yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya pembangunan yang pesat dewasa ini, berpengaruh juga terhadap perkembangan perusahaan baik itu perusahaan yang besar maupun perusahaan kecil. Untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, masing-masing perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas. Di dalam pencapaian tujuan tersebut setiap perusahaan perlu mempunyai suatu kebijaksanaan di dalam usahanya, baik dalam bidang personalia, pemasaran, produksi maupun administrasi atau keuangannya.

Apalagi dewasa ini persaingan dalam usaha demikian sangat ketat bila dibandingkan dengan waktu-waktu dahulu, maka dari itu perusahaan harus mempunyai kebijaksanaan tersendiri dan selalu berusaha memanfaatkan kemajuan dan teknologi modern,

Di dalam mendukung peningkatan hasil produksi PT. Liga Fucinco, maka perusahaan harus memperhatikan faktor yang sebagian besar ikut berpengaruh. Salah satu

faktor yang sangat berpengaruh adalah tenaga kerja atau karyawan, karena karyawan atau tenaga kerja adalah sangat penting dalam peningkatan produksi, tetapi dalam kenyataannya sering seorang pimpinan perusahaan kurang memperhatikan masalah tenaga kerja atau karyawan, mereka biasanya condong untuk mengarahkan perhatiannya di luar bidang personalia atau karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh kurangnya kemampuan atau motivasi untuk berprestasi. Rendahnya produktivitas karyawan dapat mengakibatkan rendahnya pendapatan karyawan secara keseluruhan.

Perusahaan dalam mempertahankan posisinya, berusaha memproduksi secara efisien dan efektif dengan jalan memanfaatkan dan mengelola sumber-sumber ekonomi. Untuk mengelola sumber-sumber ekonomi tersebut diperlukan pengetahuan dan keterampilan manajerial sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang dicapai mempunyai nilai tambah.

Untuk menghadapi masalah-masalah atau tantangan yang dihadapi, hubungan manusia sebagai pelaksana dan sasarannya, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai sikap mental produktif adalah jawabannya. Pembentukan sikap mental yang produktif terletak pada pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, ketekunan kerja, manajemen dan metode kerja yang lebih

baik, penghematan biaya, tepat waktu dan teknologi.

Faktor tenaga kerja atau karyawan dalam PT.Liga Fucinco sangat penting sekali untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan yaitu masalah lingkungan kerja atau status sosial, motivasi, disiplin, semangat serta gairah kerja karyawan.

Perusahaan ini memiliki karyawan berjumlah 30 orang, baik wanita maupun pria. Yang mana bagian produksi berjumlah 15 orang pada tahun 1991.

PT.Liga Fucinco bergerak di bidang usaha industri kecil yang bergerak dalam usaha pembuatan dan perdagangan produk-produk perlengkapan toko/pertokoan seperti almari/etalase toko. Sehubungan dengan meningkatnya permintaan terhadap jenis produksi tersebut, maka pihak perusahaan berusaha untuk menjaga dan meningkatkan baik jenis maupun kualitas produk/barang tersebut. Untuk mendukung suksesnya kegiatan atau operasi perusahaan ini, banyak di dukung oleh faktor tenaganya.

Perusahaan dalam menghasilkan produksi almari/etalase toko, dalam proses produksinya menuntut suatu keahlian/ketrampilan. Dari tenaga kerja yang tidak mempunyai keahlian dalam melakukan pekerjaan mereka biasanya belajar dari yang sudah lama bekerja dan mereka lama kelamaan akan menjadi terampil.

Tetapi karyawan yang masa kerjanya cukup lama dan telah memiliki keahlian biasanya mengundurkan diri atau ke-

luar, dan biasanya tenaga kerja yang keluar mereka membuka usaha baru yang sejenis yang akhirnya menjadi pesaing.

Pemberian upah/gaji yang rendah dalam artian pimpinan tidak mau peduli dengan kebutuhan karyawan yang tidak mencukupi. Sedangkan produktivitas karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan kondisi rohani dan jasmani karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya.

Yang berhubungan dengan kebutuhan jasmani dan yang berkaitan dengan kebutuhan primer hanya dapat di penuhi dengan uang, dalam hal ini karyawan harus mendapat gaji yang cukup.

Kurangnya disiplin karyawan ini dikarenakan pengawasan pimpinan kurang sehingga dalam melaksanakan tugas tidak efektif dan efisien.

Semangat kerja yang menurun karena tidak adanya/kurangnya kerja sama antar karyawan. Kerja sama antar karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan tidak dapat diabaikan, dan harus dapat di jalankan karena dengan terjalinnya kerja sama dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan salah satu dasar untuk dapat menerapkan segala suatu bentuk kebijaksanaan bagi seorang pimpinan.

Perusahaan dalam memasarkan hasil produksinya

selalu akan menghadapi persaingan, terutama terhadap perusahaan yang sejenis. Dengan adanya persaingan itu tentu saja akan menimbulkan suatu usaha untuk mempengaruhi konsumen dengan berbagai cara agar para konsumen dapat tertarik terhadap produk yang dihasilkan misalnya dengan memperbaiki mutu, harga, corak, warna dan sebagainya.

Selain itu fasilitas-fasilitas serta sarana pendukung operasional produksi perusahaan sangat kurang, hal ini menyebabkan gairah serta semangat kerja mereka menurun.

Hal tersebut di atas secara keseluruhan dapat menyebabkan tenaga kerja yang sudah ahli mulai memikirkan untuk berusaha sendiri, karena di perusahaan ini mereka tidak mendapatkan penghasilan yang cukup atau gaji/upah yang rendah yang tidak memadai, kurangnya pengawasan/perhatian pimpinan, rendahnya disiplin kerja dan persaingan yang ketat antara perusahaan sejenis yang kesemuanya ini mengakibatkan menurunnya tingkat produktifitas kerja karyawan.

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis peningkatan produktivitas kerja karyawan agar hasil produksi dapat meningkat dan agar karyawan yang ahli/terampil tidak keluar dari perusahaan karena ini akan mengganggu kelangsungan hidup

perusahaan dan sangat merugikan perusahaan.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada perusahaan tersebut dengan mengambil judul " Analisis peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.Liga Fucinco di Samarinda " .

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan tersebut di atas maka yang menjadi permasalahan di dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

" Bagaimana usaha yang di laksanakan perusahaan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Liga Fucinco Samarinda ? " .

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- untuk mengetahui usaha-usaha yang seharusnya diambil perusahaan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2. Kegunaan daripada penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- sebagai bahan studi pada masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

- sebagai referensi bagi perusahaan.
- sebagai bahan informasi pada perusahaan, karyawan dan tenaga kerja.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, sistematika penyusunan terdiri dari enam bab yang meliputi :

Bab I. PENDAHULUAN, yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian.

Pada bab pendahuluan memberikan gambaran umum tentang pokok materi yang di bahas. Pada perumusan masalah menguraikan persoalan inti yang menjadi titik tolak diadakannya penulisan skripsi ini.

Sedangkan pada tujuan penelitian adalah untuk mengetahui usaha-usaha yang seharusnya di ambil perusahaan produksi almari/etalase toko dapat meningkat dan juga untuk mengetahui sejauh mana usaha peningkatan produktivitas yang dilakukan oleh PT.Liga Fucinco.

Bab II. DASAR TEORI, yakni teori yang melandasi penulisan skripsi ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia dan definisi produktivitas itu sendiri selain itu pada sub-sub bab dikemukakan hipotesis dan definisi konseptional.

Bab III. METODE PENDEKATAN, yang mencakup batasan-batasan operasional, perincian data yang diperlukan, jangkauan penelitian, teknik pengumpulan data, dan alat analisis serta pengujian hipotesis.

Bab IV. HASIL PENELITIAN, yang merupakan bab yang memuat hasil penelitian meliputi sejarah berdirinya PT.Liga Fucinco, struktur organisasi, personalia, pemasaran dan produksi.

Bab V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN, yang memuat tentang analisis dari data yang diperoleh dan membahasnya dengan dasar teori yang ada kaitannya dengan tujuan yang ingin di capai.

Bab VI. KESIMPULAN DAN SARAN, yang memuat secara ringkas hal-hal yang telah dikemukakan dalam bab-bab terdahulu, kemudian diberikan beberapa kesimpulan dan saran yang ada relevansinya dengan penulisan skripsi ini.

BAB II

DASAR TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Alex S. Nitisemito mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Suatu seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan. 1)

P.I Dey Liang Lee dalam bukunya yang dikarang oleh M.Manullang adalah :

Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Personalia) Suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. 2)

Edwin B.Flippo dalam bukunya Personel Management yang dikutip kembali oleh T.Hani Handoko menyatakan :

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan lepasan sumber daya manusia agar tercapai individu organisasi dan masyarakat. 3)

1). Alex S. Nitisemito, Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), cetakan ke tujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1988, halaman 10

2). M. Manullang, Manajemen Personalia, Cetakan kelima, Medan, Ghalia Indonesia, 1976, halaman 11.

1.1. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan bidang keahliannya.

Tujuan Sumber Daya Manusia menurut pendapat I.G Wursanto, Manajemen Personalialia atau Manajemen Kepegawaian adalah :

Untuk mendapatkan efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau dalam bidang kepegawaian, dalam arti dengan menggunakan tenaga kerja atau pegawai yang seminimum mungkin tetapi dapat menghasilkan suatu produk yang maksimal.
4)

Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan memanfaatkan tenaga kerja semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja tertentu untuk bekerja dengan kemampuan maksimum karyawan.

2. Definisi Produktivitas

Produktifitas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

3). T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan I, Yogyakarta, Penerbit Fakultas Ekonomi, 1988, halaman 4..pn6

4). I.G Wursanto, Dasar-dasar Manajemen Personalialia (Personal Management), cetakan kedua, Jakarta, Pustaka Didu, 1988, halaman 31

Payaman J.Simanjuntak, dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis. 5)

Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

Secara teknis operasional, maka produktivitas kerja dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

5). Payaman J.Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta, 1985, halaman 30

Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan perusahaan dapat di golongan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, dan
3. Supra sarana. 6)

ad.1 Kualitas dan kemampuan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

ad.2 Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokan pada dua golongan, yaitu :

- a. menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri ; dan
- b. menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

ad.3 Supra Sarana

Yaitu kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen.

6). Payaman J.Simanjuntak, *Op cit*, halaman 30 dan 33.

Peningkatan produktivitas adalah sangat penting karena dapat meningkatkan daya saing dan pendapatan perusahaan, perluasan lapangan kerja, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut K.Manullang, SE dan Drs.Andreas Ginting Munthe dalam bukunya Manajemen Partisipatif yang dirumuskan National Productivity Board of Singapore menyatakan :

Produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. 7)

Perwujudan sikap mental tersebut, antara lain :

- a. Berkaitan dengan diri sendiri, dapat dilakukan melalui peningkatan :
 1. Pengetahuan
 2. Keterampilan
 3. Disiplin
 4. Upaya pribadi
 5. Ketekunan kerja
- b. Berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui :
 1. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 2. Penghematan biaya
 3. Tepat waktu
 4. Sistem dan teknologi yang lebih baik

7). K.Manullang dan Andreas Ginting Munthe, Manajemen Partisipatif, cetakan ke empat, Pusat Produktifitas Nasional, Jakarta, 1993, halaman 1

8). K.Manullang dan Andreas Ginting Munthe, Op. Cit., halaman 1

Dewan Produktivitas National (Departemen Tenaga Kerja RI), menyatakan bahwa :

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan, bahwa mutu kehidupan ini harus lebih baik dari hari ini. 8)

Peranan peningkatan produktivitas dapat dilihat dari :

- a. Efisiensi penggunaan masukan atau input yang dilakukan oleh tenaga kerja yang kreatif, disiplin, profesional, terlatih dan memiliki motivasi tinggi. Efektivitas mencapai hasil atau output melalui metode kerja yang lebih baik dan ketetapan perumusan sasaran.

2.1. Motivasi

Menurut pendapat Heidjrachman Ranupandojo dan Su'ad Husnan adalah :

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. 9)

Menurut Drs. Alex S. Nitisemito mendefinisikan sebagai berikut :

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. 10)

9). Heidjrachman Ranupandojo dan Su'ad Husnan, Manajemen Personalia, edisi ketiga, Jakarta, Penerbit Galia Indonesia, 1982, halaman 196

10). Alek S. Nitisemito, op.cit., halaman 10

a. Jenis-jenis motivasi

Menurut pendapat Heidjrachman Ranupandojo dan Su'ad Husnan menyatakan bahwa :

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "Hadiah".

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan. 11)

b. Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi yang dimaksud sebagai berikut :

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- Informasi
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- Persiapan
- Kebanggaan
- Uang

2.2. Moral kerja

a. Pengertian Moral Kerja

Pada umumnya moral kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok masyarakat atau perkumpulan.

11). Heidjrachman Ranupandojo dan Su'ad Husnan, op.cit. halaman 197

Menurut Alex S. Nitisemito, berpendapat bahwa :

Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi. 12)

b. Indikasi penurunan moral kerja

Indikasi turunnya moral kerja atau perwujudan dari semangat dan gairah kerja antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Turunnya/rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c. Labour turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi. 1m5
- d. Kegelisahan di mana-mana
- e. Tingkat kerusakan yang tinggi/naik
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan. 13)

2.3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito yaitu :

Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. 14)

12). Alex S. Nitisemito, Op Cit., halaman 160

13). Ibid, Halaman 161

14). Alex S. Nitisemito, Op Cit., halaman 199

b. Tipe Kegiatan Pendisiplinan.

Menurut T. Handoko didalam bukunya mengemukakan dua kegiatan pendisiplinan yaitu :

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. 15)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif tersebut sering berupa suatu bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan baik berupa peringatan atau berupa skorsing. 16)

c. Indikasi Penurunan Disiplin.

Didalam bukunya Mortimer R. Feiberg, Robert Tanofsky dan John J. Tarrant, yang dialih bahasakan oleh R. Turman Sirait, yang berjudul spsikologi.

Manajemen mengemukakan indikasi disiplin yang sangat berkurang ialah :

Salah memakai peralatan, terlalu banyak main-main atau mondar-mandir, sering berbuat kesalahan atau kelalaian, banyak sekali terlambat dan mangkir, tidak rapi dan acak-acakan. 17)

15). T. Hani Handoko, op.cit., halaman 208.

16). Ibid, halaman 209

17). Mortimer R. Feiberg, Robert Tanofsky, John J. Tarrant, Spsikologi Manajemen, Cetakan ketiga, Mitra Utama, 1991, halaman 96

3. Metode pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat di bedakan dalam 3 (tiga) jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana 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 pusat perhatian pada sasaran/tujuan.

4. Produktivitas dan Produksi

Produksi berkaitan dengan jumlah hasil yang di capai, sedangkan produktivitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut.

Bisa terjadi, produksi meningkat tetapi produktivitasnya tidak. Peningkatan produktivitas berkaitan dengan jumlah produksi, dan untuk itu kita susun indeks produktivitas yang sedikit berbeda. Dalam hal ini dapat di kelompokkan dalam 4 cara yaitu :

1. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama.

2. Dengan menggunakan sumber daya sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
4. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Dengan menggunakan dasar/input 100, output 120, maka

$$IP = \frac{120}{100} = 1,2$$

Gambar ini memperlihatkan bagaimana indeks produktivitas (IP) naik dari 1,2 menjadi 1,5 dengan keempat cara tersebut.

Uraian	Input	Output	IP	Keterangan
Mula-mula	100	120	1,2	
Cara 1	80	120	1,5	Input lebih sedikit, output sama
Cara 2	90	120	1,5	Input lebih sedikit, output lebih banyak
Cara 3	100	150	1,5	Input sama, Output lebih banyak
Cara 4	120	180	1,5	Input lebih banyak, output jauh lebih banyak

Cara 1 : Input diturunkan dengan penggunaan sumber daya hanya 80 tetapi output tetap sama.

Cara 2 : Input turun dari 100 menjadi 90, tetapi output ditingkatkan menjadi 130.

Cara 3 : Input tetap 100 tetapi output ditingkatkan menjadi 150

Cara 4 : Input dinaikkan dari 100 mejadi 120, tetapi output naik dari 120 menjadi 180.

Dari keempat cara di atas dapat kita lihat bahwa dengan penggunaan sumber-sumber daya secara lebih efektif dan efisien, produktivitas dapat di tingkatkan. Tentunya ada faktor lain yang mendukung seperti tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, sistem pengaturan kerja, isi kerja serta motivasi kerja yang baik.

5. Ukuran Produktivitas

Sebagaimana pada point (2) telah kita ketahui mengenai pengertian produktivitas, berikut ini akan penulis ambilkan konsep/rumus untuk mengukur tingkat produktivitas.

Di dalam literatur yang di tulis oleh Sukanto Reksohadiprodjo, T.Hani Handoko dan Siswanto pada halaman 255 sampai dengan 256 yang berjudul "Kebijaksanaan Perusahaan" konsep dasar dan studi kasus, ukuran produktivitas di bagi tiga yaitu :

a. Produktivitas parsial :

$$\begin{array}{l}
 1. \text{ Manusia} \quad = \frac{\text{Hasil (keluaran)}}{\text{Masukan manusia}} \\
 2. \text{ B a h a n} \quad = \frac{\text{Hasil (keluaran)}}{\text{Masukan bahan}} \\
 3. \text{ M o d a l} \quad = \frac{\text{Hasil (keluaran)}}{\text{Masukan modal}}
 \end{array}$$

$$4. \text{ E n e r g i } = \frac{\text{Hasil (keluaran)}}{\text{Masukan energi}}$$

b. Produktivitas faktor total

$$= \frac{\text{Hasil bersih}}{(\text{Modal} + \text{Tenaga Kerja}) \times \text{masukan}}$$

$$= \frac{\text{Hasil total} - \text{Bahan dan jasa yang dibeli}}{(\text{Modal} + \text{Tenaga kerja}) \times \text{masukan}} \quad 18)$$

c. Indeks produktivitas

$$= \frac{\text{Hasil yang diperoleh}}{\text{Masukan yang dipakai}}$$

$$= \frac{\text{Liniernya dicapai}}{\text{Sumber daya yang dikonsumsi}}$$

$$= \frac{\text{Keefektipan}}{\text{Efisiensi}} \quad 19)$$

Namun demikian terjadi kerugian adanya pembatasan bahwa perbandingan produktivitas antara perusahaan dapat keliru, jika perusahaan tersebut mempunyai/memiliki tenaga kerja dan peningkatan modal yang berbeda.

Produktivitas kadang-kadang di pandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi, seperti tenaga kerja dan mesin jika di ukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisien.

18). Sukanto, Reksohadiprojo, P. Haninandoko, Siswanto; Kebijakan Perusahaan (Business Policy), Konsep Dasar dan Studi Kasus, Yogyakarta, Edisi II, Cetakan 2, BPFE, Halaman 255

19). Ibid, Halaman 256

Persoalan pencapaian suatu definisi produktivitas yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri, namun satu masalah di luar produktivitas yang merupakan tujuan-tujuan dan sasaran manajemen dalam sistem dan organisasinya di mana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan, berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas.

Produktivitas dapat di lihat dari data penjualan suatu perusahaan.

Rumus lain tentang produktivitas itu adalah sebagai berikut :

Rumus 1.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input)}}$$

Dari rumus ini dapat dilihat bahwa yang di perhitungkan bukan hanya jumlah yang dihasilkan (output) akan tetapi juga jumlah masukan yang dipakai (input).

Metode perbandingan dengan rumus diatas dikenal sebagai ukuran produktivitas total. Semua faktor-faktor masukan di perhitungkan.

Rumus 2.

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input) } 20}$$

Rumus ini juga disebut dengan produktivitas faktor parsial.

20). Matthias A. D. Ravianto J, Produktivitas dan Teknologi , Seri Produktivitas, Lembaga Sarana Informas Usaha dan Produktivitas, 1985.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengukuran produktivitas itu adalah perhitungan suatu perbandingan antara hasil (output) dan masukan (input) yang dinyatakan dalam suatu Indeks yaitu Indeks Produktivitas.

6. Arti dan tujuan latihan

Mengenai latihan, Edwin B. Flippo memberikan penjelasan bahwa latihan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu dan merupakan beban penting bagi organisasi/perusahaan dimana pekerja itu berada.

Latihan menurut pendapat Moekiyat adalah sebagai berikut :

- memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun pekerjaan baru, baik dari segi peralatan maupun metode.
- menyalurkan keinginan pegawai untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan pada mereka
- latihan memungkinkan pegawai-pegawai baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promosi.
- Jika karyawan/pegawai telah diberi latihan-latihan sewajarnya, maka kecelakaan-kecelakaan, pekerjaan-pekerjaan tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin dan peralatan/perlengkapan lainnya dapat

diperkecil.

- Training membantu karyawan menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses-proses dari baru yang terus menerus diadakan.
- Training yang baik mengurangi rasa tidak puas, mengurangi absensi dan perpindahan pegawai/karyawan, karena training membantu mempergunakan kecakapan perorangan sepenuhnya, baik itu karyawan lama maupun baru. 21)

Tujuan daripada latihan karyawan tersebut diatas tidak dapat direalisasikan, apabila pemimpin tidak sadar akan kepentingan daripada latihan yang sistimatis dan karyawan-karyawan sendiri tidak sadar bahwa mereka akan mendapatkan keuntungan.

Perlunya organisasi/perusahaan mengadakan latihan bagi pegawainya oleh Edwin B. Flippo terdiri dari 5 (lima) alasan :

1. Kebutuhan akan kenaikan hasil produksi yang memenuhi kualitas maupun kuantitas.
2. Mengurangi kecelakaan dilingkungan kerja. Kecelakaan disebabkan oleh kelalaian karyawan.
3. Mengurangi pengawasan, sebab karyawan yang terlatih baik akan mampu mengawasi diri sendiri dalam pekerjaan baik dari segi kualitas maupun segi keselamatan kerja.

21) Moekiyat, Manajemen Kepegawaian, Edisi kelima, Penerbit Alumni, 1985, Bandung, halaman 126-127.

4. Meningkatkan kesetabilan dan pleksibilitas organisasi. Artinya organisasi akan berjalan teratur dan fleksibel dalam keadaan bagaimanapun, karena selalu tersedianya tenaga-tenaga kader yang terlatih dengan baik.
5. meningkatkan moral pegawai, sebab dengan bertambahnya pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dalam latihan akan membawa akibat yang baik bagi dirinya dalam pekerjaan. Hal ini akan mendorong ia mempertinggi semangat kerja. 22)

7. Sasaran yang diharapkan dalam latihan

Dengan latihan maka diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih effisien. Sebab dengan latihan tersebut diusahakan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam latihan tersebut ada beberapa sasaran yang inging dicapai antara lain :

- pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- penggunaan bahan dapat lebih hemat
- penggunaan peralatan dan mesin diharapkan akan lebih lama
- angka kecelakaan diharapkan akan lebih kecil

22) Edwin B. Flippo, Principles of Personal Management, MC Graw Hill Book Company Inc, New York, 1961, halaman 227-228.

- tanggung jawab dari karyawan diharapkan lebih besar
- biaya produksi diharapkan lebih rendah
- kelangsungan hidup perusahaan diharapkan lebih terjamin.

B. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terhadap permasalahan yang di hadapi perusahaan dan di hubungkan dengan dasar-dasar teori, dalam hal ini penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut :

"Di duga dengan menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan."

C. Definisi Konsepsional

Secara konsepsional yang dimaksud dengan produktivitas adalah :

Menurut L. Greenserg, dikutip oleh Muchransyah sinungan mengemukakan sebagai berikut :

Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dan waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. 23)

Menurut Alexs S.Nitisemito, beberapa cara untuk membangkitkan semangat dan gairah kerja sebagai berikut :

23). Muchransyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Cetakan kedua, Jakarta, Penerbit Bima Aksara, 1987, Halaman 8.

- " - Gaji yang cukup
- memperhatikan kebutuhan rohani
- sekali-sekali menciptakan suasana santai
- harga diri perlu mendapatkan perhatian
- tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- berikan kesempatan mereka untuk maju
- perasaan aman menghadapi masa depan perlu perhatian
- usahakan karyawan mempunyai loyalitas
- sekali-sekali karyawan perlu di ajak berunding
- pemberian insentif yang terarah
- fasilitas yang menyenangkan ". 24)

Jadi yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan adalah yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung dan supra sarana. Maka, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dari perusahaan tersebut menurut penulis, perusahaan harus melakukan suatu usaha sebagai berikut :

- Melakukan pengawasan disiplin kerja karyawan
- Memberikan latihan-latihan atau training kepada karyawan
- Perbaiki tingkat pendapatan karyawan
- Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan

BAB III

METODE PENDEKATAN

A. Definisi Operasional

Dalam rangka penulisan ini akan diberikan suatu rumusan mengenai definisi operasional yaitu indikator yang digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

PT. Liga Fucinco adalah perusahaan yang menjalankan usaha industri.

Di dalam mendukung usaha peningkatan hasil produksi di dalamnya terdapat berbagai faktor yang sangat penting dan sangat berpengaruh sekali dalam pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga kerja atau karyawan sangat penting dalam meningkatkan hasil produksi dan volume penjualan.

Mengingat pentingnya untuk meningkatkan hasil produksi dan omzet penjualan maka perlu adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja agar tercapai tujuan yang ditetapkan atau direncanakan sebelumnya oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan maka perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan usaha sebagai berikut :

- memberikan pengawasan disiplin kerja
- memberikan latihan-latihan atau training
- perbaiki tingkat pendapatan karyawan
- jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan

Produktivitas kerja yang penulis analisis pada PT.Liga Fucinco ini adalah dalam hal bagaimana caranya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penulis menduga karyawan atau tenaga kerja merasa tidak betah dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan, serta tidak dapat memenuhi kebutuhan para karyawan/tenaga kerja sehingga para karyawan/tenaga kerja tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

B. Rincian Data yang di Perlukan

Untuk mendukung di dalam pembahasan terhadap masalah yang telah dikemukakan, maka data yang diperlukan antara lain :

1. Data tenaga kerja dari tahun 1991 sampai tahun 1995
2. Data Omzet Penjualan Almari/etalase toko dari tahun 1991 sampai tahun 1995
3. Data Volume Produksi Almari/etalase toko dari tahun 1991 sampai dengan tahun 1995
4. Data permintaan konsumen dan penyimpangan realisasi produksi dari tahun 1991 sampai dengan 1995.
5. Data yang berhubungan dengan masalah mengatasi penurunan produktivitas kerja yang terjadi pada PT. Liga Fucinco

C. Jangkauan Penulisan

Sesuai dengan judul penulisan ini maka yang menjadi obyek penelitian adalah PT.Liga Fucinco yang beralamat di jalan Dr.Soetomo no.7 samarinda.

Karena faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan beraneka ragam, maka agar dapat terjangkau maka penulis hanya mengambil sasaran pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia saja. Adapun masalah yang dikemukakan penulis adalah bagaimana usaha yang harus diambil atau dilakukan oleh perusahaan agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi.

Penelitian ini hanya terbatas pada upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan :

Yaitu suatu usaha untuk memperoleh data guna keperluan penelitian dengan cara pengamatan langsung kelapangan dan mengadakan wawancara kepada karyawan PT.Liga Fucinco di Samarinda.

2. Penelitian Kepustakaan :

Yaitu mempelajari teori dan informasi yang erat hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan, yang berasal dari kumpulan mata kuliah dan literatur yang ada kaitannya dengan penulisan.

E. Alat analisa dan Pengujian Hipotesis.

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja (karyawan) dalam hasil produksinya, penulis menganalisis dengan cara menyusun Indeks Produktivitas, yaitu dengan cara membandingkan jumlah yang dihasilkan (output) per

tahun, dengan jumlah masukan tenaga kerja (input) bagian produksi tiap tahun atau dengan rumus :

$$\text{I.P. Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input)}}$$

Dari hasil perhitungan Indeks Produktivitas itu nantinya dapat diketahui / ditentukan untuk tahun depan dengan usaha bagaimana produktivitas kerja tersebut dapat ditingkatkan dan juga kebenaran hipotesis yang penulis ajukan dapat dibuktikan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT.Liga Fucinco

PT.Liga Fucinco Samarinda adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha industri.

Adapun jenis produksinya adalah :

- kelompok pintu toko (Folding Gate)
- rolling door
- kelompok vinition blind
- kelompok lemari toko
- kelompok tenda krey

PT.Liga Fucinco di dirikan oleh Drs.M.Gagahrani, SH pada tahun 1976, berkedudukan di jalan Dr.Soetomo No.7 Samarinda berdasarkan Akte Notaris Laden Mering, SH No.2 tanggal 11 Nopember 1976.

Adapun surat-surat ijin untuk melaksanakan/menjalankan usaha tersebut terdiri dari :

1. SITU (Surat Ijin Tempat Usaha)
No.472.A/SITU/A.15/XII/TIBUM/1984
2. SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan)
No.970/17-01/PM/III/1987
3. TDP (Tanda Data Perusahaan) No.17011500187
4. SIUJK (Surat Ijin Usaha Jasa Konstruksi)
No.17062.87.88.00947
5. NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)
No.1.249.997.6-56

Tempat kedudukan dan tempat kediaman perusahaan PT.Liga Fucinco terletak dalam satu lokasi yaitu di jalan Dr.Soetomo No.7 Samarinda Kalimantan Timur.

B. Struktur Organisasi

Kata organisasi mempunyai dua pengertian, pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, sedangkan pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara bagaimana kegiatan di alokasikan dan di tugaskan.

Struktur organisasi (disain organisasi) di definisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi di kelola. Struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau disentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Di bawah ini penulis akan menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dari struktur organisasi PT.Liga Fucinco Samarinda, antara lain :

1. Pimpinan atau Direktur, bertugas :

- mengurus dan menjalankan pimpinan sehari-hari
- membuat perencanaan kerja untuk seluruh kegiatan perusahaan
- menentukan kebijaksanaan perusahaan
- menentukan, mengkoordinasi, mengarahkan semua aktivitas pada masing-masing bagian untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan dan di tetapkan.

2. Wakil Pimpinan atau Wakil Direktur, bertugas :
 - membantu dan mewakili pimpinan/direktur dalam melaksanakan tugas-tugas di atas.
3. Koordinator, bertugas :
 - membantu pimpinan dan wakil pimpinan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan
 - membantu pimpinan dan wakil pimpinan untuk mengkoordinasi bidang-bidang pekerjaan dalam perusahaan.
 - memberikan informasi-informasi yang penting kepada pimpinan untuk memecahkan masalah yang timbul.
4. Bagian pembelian, bertugas :
 - menyusun prosedur dokumen pembelian bahan-bahan yang di perlukan perusahaan
 - membuat rencana pembelian bahan baku dan juga bahan penolong
 - merencanakan dan menyusun jadwal pembelian bahan
 - membuat laporan terhadap bahan-bahan yang telah di beli dalam periode yang telah di tentukan
5. Bagian Gudang, bertugas :
 - membuat pencatatan terhadap barang-barang yang ada di gudang baik yang masuk maupun yang di keluarkan
 - mengatur dan menyusun barang-barang yang ada di gudang
 - membuat laporan persediaan atas barang-barang di gudang
 - bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

9. Bagian Umum/Personalia, bertugas :

- membuat catatan administrasi karyawan
- mengawasi dan melaksanakan tugas-tugas kearsipan dan dokumen-dokumen lainnya
- membantu dan mengawasi pembayaran gaji karyawan.

Jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT.Liga Fucinco pada saat ini jumlahnya 30 orang terdiri dari karyawan pria dan wanita.

Kegiatan perusahaan di jalankan 6 hari dalam seminggu, di mana karyawan mulai bekerja untuk :

Hari senin - kamis : pukul 08.00 - pukul 16.00

Istirahat : pukul 12.00 - pukul 13.00

Hari Jum'at : pukul 08.00 - pukul 16.00

Istirahat : pukul 11.45 - pukul 13.00

Hari Sabtu : pukul 08.00 - pukul 14.00

Istirahat : pukul 12.00 - pukul 13.00

Jam kerja ini di sesuaikan dengan peraturan dari Depnaker dan peraturan ini berlaku untuk semua karyawan baik karyawan harian maupun karyawan bulanan, terkecuali penjaga keamanan malam hari. Untuk hari-hari besar nasional dan hari minggu libur.

Pada perusahaan ini biasanya dalam memasarkan hasil produksinya dengan jalan secara langsung, yaitu transaksi terjadi antara produsen dan konsumen.

6. Bagian Produksi, bertugas :

- menjaga kelancaran proses produksi dari bahan baku menjadi barang jadi
- merencanakan akan sesuatu yang berhubungan dengan produksi seperti merencanakan kebutuhan dan bahan dan lain-lain.
- membuat design dan mengembangkan produk sesuai produk dengan pesanan langganan, atau membuat contoh model baru untuk diperkenalkan kepada konsumen
- bertanggung jawab atas mutu barang-barang yang di hasilkan.

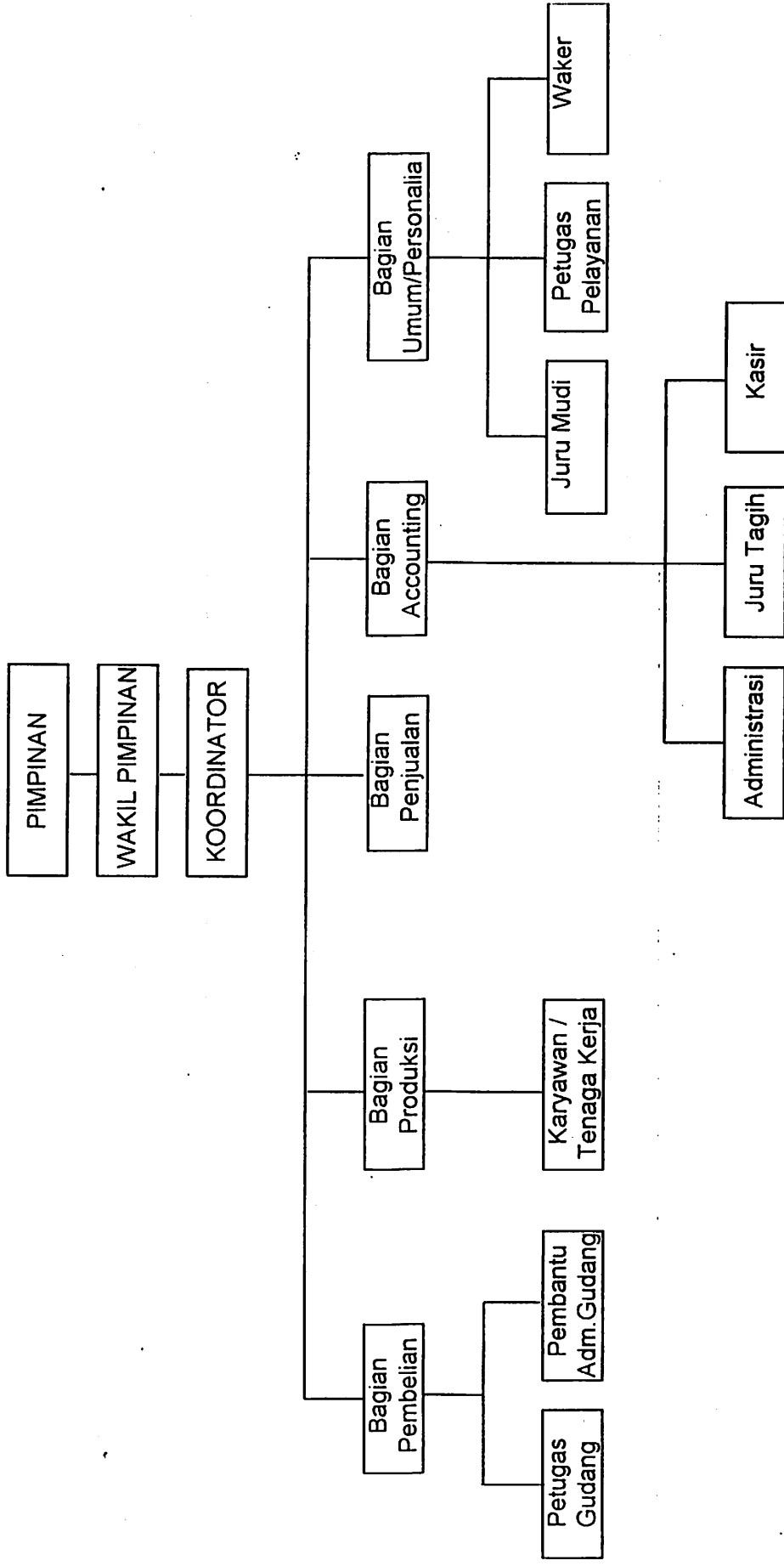
7. Bagian Penjualan, bertugas :

- menerima pesanan dan mencatat berdasarkan urutan pesanan
- menyampaikan pesanan kepada bagian produksi untuk membuat barang pesanan
- mencatat penjualan barang
- membuat laporan penjualan
- bertanggung jawab atas segala aktivitas penjualan.

8. Bagian Accounting, bertugas :

- menetapkan kebijaksanaan mengenai teknik metode pembukuan terhadap transaksi penjualan/perusahaan
- membuat laporan keuangan
- memberi perintah untuk menagih piutang kepada petugas penagih
- memberi petunjuk kepada kasir untuk menyimpan dan mengggeluarkan uang.

Gambar 1 : Struktur Organisasi PT. Liga Fucinco



Sumber data : PT. Liga Fucinco

Adapun konsumennya terbagi dalam tiga kelompok, yaitu :

- kelompok perorangan
- kelompok pertokoan
- kelompok pemborong/instansi pemerintah atau perusahaan swasta maupun BUMN.

Kelompok perorangan adalah pembeli yang langsung memesan untuk di pakai sendiri, sedangkan toko-toko membeli produk untuk kemudian di jual kembali ke konsumen yang memerlukan produk tersebut.

Sedangkan kelompok ketiga dimana perusahaan ikut sebagai sub kontraktor dalam pembangunan gedung instansi pemerintah, perusahaan swasta maupun BUMN.

C. Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja (karyawan) yang digunakan oleh PT. Liga Fucinco pada tahun 1991 adalah 31 orang yang dirinci menurut tugasnya masing-masing dan khusus untuk bagian produksi 15 orang, lihat tabel 1.

Tabel 1.

**JUMLAH TENAGA KERJA
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1991**

Nomor	J a b a t a n	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Wakil Pimpinan	1 Orang
3	Koordinator	1 Orang
4	Bagian Pembelian	2 Orang
5	Bagian Gudang	1 Orang
6	Bagian Penjualan	2 Orang
7	Bagian Produksi	15 Orang
8	Bagian Accounting	2 Orang
9	Bagian Umum/Personalia	3 Orang
J u m l a h		30 Orang

Sumber Data : PT.Liga Fucinco Samarinda

Pada tabel 2. dapat dilihat perkembangan tenaga kerja (karyawan) PT. Liga Fucinco pada tahun 1992 yang berjumlah 35 orang, jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan tahun 1991. Demikian juga bagian produksi meningkat dari 15 orang menjadi 18 orang pada tahun 1992, lihat tabel 2.

Tabel 2.

**JUMLAH TENAGA KERJA
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1992**

Nomor	J a b a t a n	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Wakil Pimpinan	1 Orang
3	Koordinator	1 Orang
4	Bagian Pembelian	2 Orang
5	Bagian Gudang	2 Orang
6	Bagian Penjualan	3 Orang
7	Bagian Produksi	18 Orang
8	Bagian Accounting	2 Orang
9	Bagian Umum/Personalia	5 Orang
J u m l a h		35 Orang

Sumber Data : PT.Liga Fucinco Samarinda .

Pada tabel 3. dapat dilihat perkembangan tenaga kerja (karyawan) PT. Liga Fucinco pada tahun 1993 yang kembali menjadi 30 orang sama dengan tahun 1991. Jumlah bagian produksi berjumlah 15 orang sama dengan jumlah tahun 1991, lihat tabel 3.

Tabel 3.

**JUMLAH TENAGA KERJA
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1993**

Nomor	J a b a t a n	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Wakil Pimpinan	1 Orang
3	Koordinator	1 Orang
4	Bagian Pembelian	3 Orang
5	Bagian Gudang	2 Orang
6	Bagian Penjualan	2 Orang
7	Bagian Produksi	15 Orang
8	Bagian Accounting	2 Orang
9	Bagian Umum/Personalia	3 Orang
J u m l a h		30 Orang

Sumber Data : PT.Liga Fucinco Samarinda

Pada tabel 4. dapat dilihat perkembangan tenaga kerja (karyawan) PT. Liga Fucinco pada tahun 1994 berjumlah 33 orang. Jumlah tenaga kerja pada bagian produksi pada tahun 1994 berjumlah 18 orang.

Tabel 4.

**JUMLAH TENAGA KERJA
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1994**

Nomor	J a b a t a n	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Wakil Pimpinan	1 Orang
3	Koordinator	1 Orang
4	Bagian Pembelian	2 Orang
5	Bagian Gudang	2 Orang
6	Bagian Penjualan	4 Orang
7	Bagian Produksi	16 Orang
8	Bagian Accounting	2 Orang
9	Bagian Umum/Personalia	4 Orang
J u m l a h		33 Orang

Sumber Data : PT.Liga Fucinco Samarinda

Pada tabel 5. dapat dilihat perkembangan tenaga kerja (karyawan) PT. Liga Fucinco pada tahun 1995 berjumlah 30 orang dengan diantaranya bagian produksi berjumlah 15 orang.

Tabel 5.

**JUMLAH TENAGA KERJA
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1995**

Nomor	J a b a t a n	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Wakil Pimpinan	1 Orang
3	Koordinator	1 Orang
4	Bagian Pembelian	2 Orang
5	Bagian Gudang	2 Orang
6	Bagian Penjualan	2 Orang
7	Bagian Produksi	15 Orang
8	Bagian Accounting	2 Orang
9	Bagian Umum/Personalia	4 Orang
J u m l a h		30 Orang

Sumber Data : PT.Liga Fucinco Samarinda

D. Produksi

PT.Liga Fucinco adalah perusahaan industri yang menghasilkan produk berdasarkan pesanan atau sistim produksi pesanan, dimana perusahaan menjalankan proses produksi berdasarkan pesanan yang di terima.

Untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan mengenai aktivitas produksi dari bahan baku yang di gunakan, peralatan yang di pakai dan jalannya proses produksi sampai dengan jenis serta jumlah produk yang di hasilkan PT.Liga Fucinco Samarinda.

1. Bahan yang di gunakan :

a. Bahan pokok

- beberapa macam bentuk alumunium hasil olahan pabrik
- besi atau plat batangan
- macam-macam jenis kaca.

b. Bahan pembantu

- karet kaca
- roda lemari
- roda matek
- paku skrup
- anak kunci
- triplek melamin.

2. Peralatan yang di gunakan :

- mesin potong alumunium
- mesin bor listrik
- hammer drill
- mesin las
- hammer
- blander las
- alat potong besi
- semivick tot saw blade alumunium

Data Produksi
Tabel 6.

**JUMLAH PRODUKSI ALMARI/ETALASE TOKO
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA**

Tahun	* P. 100 cm	* P. 150 cm	* P. 200 cm	Jumlah
1991	75	30	18	123
1992	102	34	26	162
1993	80	26	25	131
1994	94	36	30	160
1995	84	30	26	140

Sumber data : PT Liga Fucinco Samarinda

Keterangan :

Produk lemari/etalase toko dengan ukuran :

- Panjang : 100 cm, 150 cm, 200 cm
- lebar : 50 cm
- Tinggi : 110 cm

Produk yang di hasilkan oleh PT.Liga Fucinco, khususnya untuk jenis kegiatan usaha kelompok almari/etalase toko pada tahun terakhir 1995, untuk jenis produk yang berukuran 100 cm sebanyak 10 (sepuluh) buah, untuk jenis produk yang berukuran 150 cm sebanyak 6 (enam) buah dan untuk jenis produk yang berukuran 200 cm sebanyak 4 (empat) buah. Penurunan secara prosentase dapat di lihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7.

Prosentase kenaikan/penurunan
jumlah produksi almari/etalase toko pada
PT.Liga Fucinco Samarinda

Tahun	Jumlah (Buah)	Naik (%)	Turun (%)
1991	123	-	-
1992	162	31,70	-
1993	131	-	19,14
1994	160	22,14	-
1995	140	-	12,5

Sumber Data : Di olah sendiri berdasarkan data
dari PT.Liga Fucinco Samarinda.

Dari data tersebut pada tabel 7, nampak pada tahun 1992 ada kenaikan jumlah produksi sebesar 31,70 %, tahun 1993 mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 19,14 %, tahun 1994 mengalami kenaikan lagi sebesar 22,14 %, namun pada tahun terakhir yaitu tahun 1995 mengalami penurunan lagi sebesar 12,5 %.

Data Penyimpangan
Tabel 8.

**DAFTAR HASIL PRODUKSI DAN REALISASI PRODUKSI
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA**

Tahun	Permintaan Konsumen (buah)	Realisasi Produksi (buah)	Penyimpangan (buah)	
1991	128	123	3	2,38 %
1992	162	162	0	0
1993	138	131	7	5,07 %
1994	170	160	10	5,88 %
1995	160	140	20	12,5 %

Sumber data : PT Liga Fucinco Samarinda

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sejak tahun 1991 permintaan konsumen/pesanan dan realisasi produksi tidak pernah tercapai dan hasil produksi makin menurun. Permintaan konsumen yang dapat dipenuhi oleh perusahaan hanya sekali yaitu tahun 1992. Sedangkan tahun-tahun berikutnya mengalami penyimpangan antara permintaan konsumen dan realisasi produksi.

Tahun 1993 sebanyak 7 buah atau 5,07 %

Tahun 1994 sebanyak 10 buah atau 5,88 %

Tahun 1995 sebanyak 20 buah atau 12,5 % .

E. Gaji/upah

Adapun rincian gaji/upah yang diterima karyawan pada PT Liga Fucinco dibawah ini :

Daftar gaji/upah karyawan PT Liga Fucinco Samarinda Tahun 1995

Jenis gaji/upah	Besarnya
Gaji minimum	Rp 95.000,00
Gaji maksimum	Rp 145.000,00

Sumber : PT Liga Fucinco Samarinda

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Analisis peningkatan produktivitas karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan daya saing dan pendapatan perusahaan, perluasan tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan karyawan/tenaga kerja.

Produktivitas itu penting sekali, karena pendapatan banyak di peroleh dengan meningkatkan keefektifpan dan mutu tenaga kerja di bandingkan dengan melalui formasi modal dan penambahan kerja atau dengan kata lain pendapatan nasional melaju cepat dari faktor masukan.

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan pada Bab III bahwa dalam menganalisis data digunakan rumus :

$$IP_{\text{Tenaga Kerja}} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja (input)}}$$

Berdasarkan data yang ada pada perusahaan PT Liga Fucinco Samarinda, tentang jumlah tanaga kerja/pekerja selama 5 (lima) tahun.

Tabel 9.

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
TAHUN 1991-1995**

Tahun	Input (orang)	Output (buah)	IP tk	Kenaikan/ Penurunan IP tk
1991	15	123	8,2	-
1992	18	162	9	9,7 %
1993	15	131	8,7	(3 %)
1994	18	160	10	14,54 %
1995	15	140	9,3	(7 %)

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari
PT.liga Fucinco Samarinda

Dalam tahun 1991 jumlah tenaga kerja atau pekerja sebanyak 15 orang dengan jumlah produksi almari/ etalase toko yang dihasilkan sebanyak 123 buah, tiap pekerja mampu menghasilkan sebanyak 8,2 almari dalam satu tahunnya.

Dengan menambah tenaga kerja/pekerja sebanyak 3 orang pada tahun 1992 jumlah produksi yang dihasilkan sebanyak 162 buah, tiap pekerja dalam satu tahunnya menghasilkan 9 buah almari/etalase toko. Artinya produksi meningkat sekitar 31,70% dibanding tahun 1991 dan produktivitas pekerja meningkat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh pihak pekerja, yaitu dengan pekerja sebanyak 18 orang mampu menghasilkan 162 almari/ etalase toko.

Pada tahun 1993 dengan menaikkan harga pada masing-masing ukuran panjang almari/etalase toko tersebut, permintaan akan produksi menurun sebesar 19,13% dari tahun sebelumnya. Ini dikarenakan tenaga kerja/pekerja yang ahli keluar dari perusahaan, sehingga pekerja yang lain hanya

bisa membuat atau menghasilkan produk berdasarkan pesanan saja, disamping itu mungkin karena harga dari produk itu naik.

Tetapi pada tahun 1994 jumlah produksi meningkat lagi menjadi 160 buah, tiap pekerja pada tahun tersebut berproduktivitas sebanyak 10 buah.

Sedangkan pada tahun 1995, jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan mengalami penurunan sebesar 12,5% dari jumlah produksi tahun 1994.

Dari hasil analisa data diatas maka dapat diketahui dengan jelas bahwa PT Liga Fucinco Samarinda mengalami masalah dalam usaha mereka yaitu menurunnya hasil produksi atau lebih jelasnya perusahaan belum bisa memenuhi permintaan konsumen. Hal ini diakibatkan oleh tidak adanya usaha peningkatan produktivitas kerja oleh perusahaan.

Hal tersebut jika tidak cepat diatasi dapat mengakibatkan terganggunya kontinuitas perusahaan yang makin lama makin besar.

Karena hasil produksi dalam periode tertentu merupakan petunjuk kemampuan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila produktivitas karyawan rendah maka hasilnya yang dikerjakan tidak sesuai dengan permintaan konsumen, sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian baik berupa waktu maupun keuntungan yang cenderung turun karena biaya tetap besar sedang hasil produksi sebagai penutup biaya produksi kecil.

Dengan bertitik tolak dari tujuan perusahaan serta dengan adanya pembuktian masalah tersebut, maka dapatlah penulis kemukakan penyebab timbulnya masalah yang terjadi di perusahaan adalah :

1. Masih kurangnya keterampilan karyawan bekerja di bagian produksi.

Karyawan belum bisa memenuhi semua permintaan konsumen dengan sepat dikarenakan :

- Tidak adanya perencanaan bahan baku

Selama ini perusahaan dalam menjalankan kegiatannya , khususnya dibagian produksi tidak mengadakan perencanaan secara detail, yaitu perencanaan secara detail, yaitu perencanaan kebutuhan bahan baku, sehingga selain akan kekurangan juga akan kelebihan bahan baku.

Di lain pihak bagian pemasaran akan kesulitan di dalam melakukan tugasnya, karena tidak diimbangi dengan bagian produksi.

Contohnya : bagian pemasaran menerima order cukup tinggi, tetapi bagian produksi tidak dapat memenuhi permintaan, karena kesulitan mendapatkan bahan baku yang disebabkan tidak adanya perencanaan.

2. Kurangnya disiplin kerja karyawan

Berdasarkan pengamatan penulis selama mengadakan penelitian, terlihat sekali bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sangat rendah sekali, ini tidak hanya terjadi dibagian produksi saja melainkan dibagian lainnya.

Karyawan masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu. Dalam mengerjakan pekerjaannya terkesan mereka tidak sepenuhnya (cara kerjanya lambat).

Kurangnya disiplin kerja ini merupakan salah satu sebab rendahnya produktivitas kerja karyawan disamping tidak dilaksanakannya latihan kerja bagi karyawan dibagian produksi.

3. Pendapatan yang diterima karyawan rendah

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditiadakan.

Peningkatan produktivitas itu sendiri harus direfleksikan dengan peningkatan upah/gaji yang diterima karyawan.

Produktivitas karyawan akan meningkat apabila perusahaan juga memperhatikan peningkatan dari produktivitas kerja karyawannya, yang sangat berpengaruh pada sikap mental kerja karyawan.

Yang terjadi pada PT Liga Fucinco, upah/gaji karyawan rendah. Sementara karyawan dituntut bekerja lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, agar selesai tepat waktu yang telah dijanjikan. Peningkatan produktivitas yang diharapkan perusahaan tidak diba-

rengi dengan kenaikan upah/gaji yang diterima karyawan. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja mereka menurun, hal tersebut dapat dilihat dari permintaan konsumen yang tidak dapat dipenuhi.

Untuk mengetahui berapa besar kenaikan upah/gaji yang semestinya diterima karyawan adalah :

Diasumsikan kenaikan biaya hidup naik sebesar 10% dari perjanjian perburuhan terakhir, dan diketahui produktivitas perusahaan naik sebesar 5,5%, maka karyawan berhak meminta kenaikan upah sebesar 15,5% dari upah lama.

Perhitungan :

- Upah sekarang (rata-rata)	=	Rp. 120.000,00
Kenaikan biaya hidup 10%	=	Rp. 12.000,00
		<hr/>
		Rp. 132.000,00
Kenaikan produktivitas 5,5%	=	Rp. 6.600,00
		<hr/>
Upah baru (rata-rata)		Rp. 138.600,00

Jadi kenaikan upah sebesar =

= Rp. 138.600,00 - Rp 120.000,00

= Rp. 18.600,00

atau 15,5% dari upah lama

Tetapi sampai tahun ini perusahaan tidak memberikan kenaikan upah bagi karyawan, selain tunjangan hari raya (THR), perusahaan tidak pernah memberikan tunjangan lain seperti; tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan tunjangan lainnya.

Adapun akibat yang timbul pada perusahaan adalah :

- permintaan konsumen atau pesanan yang ada tidak dapat terpenuhi
- pemborosan dalam penggunaan bahan
- kontinuitas perusahaan akan terganggu.

Pada bagian diatas telah penulis kemukakan secara detail mengenai penyebab menurunnya produktivitas kerja karyawan serta akibat yang akan timbul pada perusahaan. Di bagian ini penulis mencoba mengemukakan beberapa alternatif pemecahan, untuk mengatasi masalah menurunnya produktivitas kerja pada karyawan, yaitu :

1. Menyelenggarakan latihan untuk karyawan
2. Melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan
3. Memperbaiki upah karyawan

Dari alternatif yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengevaluasi agar dapat diketahui kebaikan dan keburukan dari alternatif tersebut. Evaluasi alternatif ini dimaksudkan sebagai pembandingan untuk mengetahui sejauh mana alternatif tersebut dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

1. Menyelenggarakan latihan untuk karyawan

Peranan latihan hingga kini masih banyak belum disadari oleh pimpinan perusahaan akan kemanfaatannya demikian juga yang terjadi pada PT Liga Fucinco.

Memberikan latihan-latihan, yang dimaksud adalah untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan kerja mereka. Disini karyawan yang

bekerja dibagian produksi mempunyai pendidikan yang rendah ,
sehingga penguasaan terhadap bidang pekerjaannya kurang.

Tujuan dari pemberian latihan sendiri adalah agar mereka lebih produktif dan pemahaman tugas yang diberikan akan lebih baik.

Kebaikannya :

- Volume produksi dapat ditingkatkan
- Keterampilan karyawan bertambah
- Pesanan dari konsumen dapat terpenuhi.

Keburukannya :

- Pengorbanan biaya yang tidak sedikit
- Perusahaan akan rugi bila karyawan yang dilatihnya akan berhenti.

2. Melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan

Melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktivitas agar tidak terlalu menyimpang dari rencana dan apabila ada penyimpangan dapat diterima secara rasional. Yang dimaksud dengan melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap para karyawan yaitu melakukan pengawasan ketat terhadap para karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih giat dan waktu kerja tidak hanya terbuang karena kemalasan kerja para karyawan.

Kebaikannya :

- Waktu kerja dapat dimanfaatkan sebaik mungkin
- Hasil produksi dapat ditingkatkan.

Keburukannya :

- Memerlukan penambahan tenaga pengawas
- Karyawan mau bekerja keras bila ada pengawas saja.

3. Memperbaiki Upah karyawan

Memperbaiki upah karyawan ini merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dengan uang.

Dengan demikian gaji karyawan dapat mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja serta semangat dan kegairahan kerjanya. Agar gaji yang diberikan mempunyai efek positif, maka jumlah yang diberikan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan minimal, sebab dengan menaikkan gaji karyawan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dipertahankan dan keluar masuknya karyawan dapat ditekan sekecil mungkin.

Kebaikannya :

- Dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja
- Karyawan senang bekerja.

Keburukannya :

- Perlu dana tambahan
- Biaya operasi tinggi.

B. Pembahasan

Sebagaimana yang telah di kemukakan pada Bab-bab terdahulu, bahwa penelitian ini merupakan usaha untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Liga

Fucinco Samarinda, guna untuk memperoleh gambaran apakah usaha peningkatan produktivitas kerja tersebut sudah dilaksanakan atau belum oleh perusahaan.

Dimana dalam hal ini peranan latihan (menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan), merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan.

Dari hasil analisis diatas, diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 7% (tahun 1995) hal ini disebabkan antara lain :
 - masih kurangnya keterampilan karyawan bekerja dibagian produksi
 - disiplin kerja yang rendah
 - pendapatan karyawan yang rendah.
2. Bertitik tolak dari penyebab turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Liga Fucinco Samarinda, maka penulis akan mengambil langkah-langkah pemecahan masalah tersebut agar hipotesa yang di ajukan penulis dapat diterima. Adapun mengenai asumsi yang penulis ajukan agar hipotesis dapat di terapkan dengan baik adalah sebagai berikut :
 - perusahaan konsisten dalam menyelenggarakan latihan
 - dana tersedia untuk menyelenggarakan latihan.

Berdasarkan asumsi yang mendasari pemikiran untuk memecahkan masalah, maka berikut ini adalah langkah

pemecahannya yaitu :

Dengan menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan

Peranan latihan demikian pentingnya dalam organisasi karena dengan latihan di harapkan dapat membantu karyawan menjangkau ketinggian yang lebih tinggi dalam susunan karyawan dan kemajuan organisasi. Dengan latihan yang diselenggarakan secara konsisten maka hal ini akan menambah produktivitas pada diri karyawan serta menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu latihan jangan dipandang sebagai sesuatu yang di berikan sekali saja.

Latihan merupakan inti, karena latihan menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan sesuatu pekerjaan, yang mungkin apabila tidak ada latihan tidak akan dilakukan atau salah dilakukan, karena itu latihan merupakan suatu fungsi yang sifatnya terus menerus.

Adapun jenis-jenis latihan yang dapat di lakukan perusahaan adalah sebagai berikut :

Prae service training

Yaitu latihan yang di selenggarakan bagi calon pegawai, sebagai usaha pengenalan dari dekat tentang pekerjaannya dan lingkungannya.

In service training

Yaitu latihan yang di selenggarakan bagi pegawai dalam statusnya sebagai pegawai tetap untuk meningkatkan kemampuan, kecakapan, pengetahuan, ketrampilan atau bersifat penyegaran sehubungan dengan tingkat pekerjaannya.

Adapun cara penyelenggaraannya adalah sebagai berikut :

- on the job training

yaitu penyelenggaraannya dapat di lakukan sendiri sepenuhnya di mulai dari tempat, tenaga pengajar, peralatan dan perencanaan kurikulumnya.

Sasaran yang diharapkan dari penyelenggaraan ini adalah :

- Biaya dapat ditekan serendah mungkin
- Tidak di perlukan masa penyesuaian/pengenalan terhadap pengajar/Instruktur, teman, peralatan dan lingkungan
- Telah terjalin komunikasi yang baik antara peserta dan pengajar.

- off the job training

yaitu penyelenggaraannya dapat dilakukan dengan bekerja sama kepada pihak ketiga/yang mengadakan penyelenggaraan baik itu swasta maupun pemerintah.

Sasaran yang diharapkan antara lain :

- Tidak perlu secara massal, karena sifatnya penitipan, sesuai keinginan perusahaan
- Peserta dapat memusatkan perhatian
- Peserta dapat mempunyai pengetahuan yang luas.

Vestibule

Yaitu latihan yang di lakukan dalam kelas atau bengkel yang di selenggarakan dalam suatu perusahaan industri,

untuk memperkenalkan suatu pekerjaan kepada karyawan/tenaga kerja baru atau melatih mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Sedangkan langkah pemecahan yang lain seperti melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan serta memperbaiki pendapatn karyawan adalah merupakan langkah pemecahan penunjang. Maksudnya dimana pada langkah pemecahan masalah pertama perusahaan harus mengetahui secara tepat cara untuk mengatasi menurunannya produktivitas kerja karyawan.

Disini penulis membuktikan hasil hipotesa tersebut dengan menggunakan pengujian riset lapangan dan pengujian berdasarkan riset kepustakaan, bahwa dengan menyelenggarakan latihan tersebut mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dari hasil wawancara dengan karyawan

Dari 15 (lima belas) karyawan yang bekerja dibagian produksi, penulis mengambil sebanyak 10 responden.

Adapun mengenai daftar pertanyaan yang dikemukakan penulis dapat dilihat pada lampiran queisioner (lampiran 2). Dalam hal ini penulis memberikan pertanyaan mengenai arti pentingnya latihan bagi karyawan dan hubungannya dengan peningkatan produktivitas mereka.

Disini penulis mengajukan 11 (sebelas) pertanyaan, dimana masing-masing pertanyaan diberikan nilai 8 (delapan) bila memberikan jawaban positif, dan diberi

nilai 4 (empat) jika menjawab negatif. Dari 10 responden semuanya memberikan jawaban positif, bahwa latihan itu penting dan sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun perhitungannya secara sederhana yaitu :

Jumlah pertanyaan = 11 (sebelas)

Nilai jawaban positif = 8 (delapan)

Nilai jawaban negatif = 4 (empat)

Jumlah responden = 10 (sepuluh) orang

$$= 11 \times 8 = 88$$

$$= 10 \text{ responden}$$

$$= \frac{88}{10} \times 100 \%$$

$$= 8,8 \%$$

Dari perhitungan diatas dapat dibuktikan bahwa dengan mengadakan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan 8,8 % .

Menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan

Disini dimaksudkan agar para karyawan dapat meningkatkan keterampilannya sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Edwin B. Flipppo, sebagai berikut :

"Latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu." 25)

25) Edwin B. Flipppo, Principle of Personal Management, MC Grow Hill Book Company. Inc, New York, 1961, Halaman 226

Berpedoman pada hal tersebut diatas, seperti yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo dengan melaksanakan atau menyelenggarakan latihan yang baik, hal ini akan memberikan keuntungan-keuntungan antara lain :

- menambah semangat kerja karyawan
- membantu pelaksanaan pekerjaan agar lebih baik dan lebih efisien
- menambah efisiensi perusahaan
- menambah stabilitas dan fleksibilitas perusahaan.

Bertitik tolak dengan kenyataan ini, maka dengan menyelenggarakan latihan bagi karyawan ini maka perusahaan akan bertambah berhasil dalam meningkatkan produktivitasnya serta produktivitas kerja karyawannya, maka dengan demikian hipotesa yang penulis sajukan dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya yaitu produktivitas akan meningkat sebesar 8,8 % dari Indeks Produktivitas yang ada.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Atas dasar hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah di kemukakan terdahulu, dapat di peroleh gambaran tentang :

1. Berdasarkan hasil penelitian penulis, PT Liga Fucinco mempunyai potensi untuk dikembangkan menjadi lebih besar lagi. Namun berdasarkan penelitian penulis, pada tahun 1995 perusahaan mengalami kendala di bidang tenaga kerja yaitu produktivitas karyawan menurun sebesar 7 % dari tahun 1994.
2. Masalah tersebut akan membawa akibat yang kurang baik bagi perusahaan dan salah satu penyebab timbulnya masalah ini adalah karena kurangnya kemampuan karyawan atau keterampilan karyawan di bagian produksi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian hal tersebut mempengaruhi atau terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan penyebab masalah, maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya. Adapun alternatifnya antara lain :
 - menyelenggarakan latihan untuk karyawan
 - melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan
 - memperbaiki pendapatan karyawan.

Setelah dievaluasi, dengan menyelenggarakan latihan yang berkesinambungan untuk karyawan, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan sebesar 8,8 % berdasarkan hasil wawancara langsung dengan karyawan.

B. Saran-saran

Berdasarkan dari hasil penarikan kesimpulan, maka dengan ini penulis ingin memberikan masukan berupa saran-saran, hal ini sangat penting sekali dalam menaikkan tingkat produksi penjualan dan memberikan gambaran manajemen yang seharusnya di lakukan oleh PT.Liga Fucinco Samarinda; saran-saran penulis antara lain :

1. Dalam usahanya mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang perusahaan, hendaknya perusahaan memperhatikan apa penyebab terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan/tenaga kerja. Dan pimpinan harus memberikan pembinaan kepada karyawan/tenaga kerja dengan cara menyelenggarakan latihan-latihan untuk menunjang kemampuan skill bagi karyawan itu sendiri, memperhatikan kesejahteraan sosial dan memberikan dorongan moral agar karyawan yang sudah berpengalaman tidak keluar dari perusahaan.
2. Dengan menyelenggarakan latihan-latihan untuk karyawan/tenaga kerja di bagian produksi hendaknya dapat meningkatkan produksinya sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh pihak perusahaan.

3. Setelah perusahaan bisa mencapai target produksi yang di tetapkan, maka perusahaan harus bisa memperluas daerah pemasarannya dan mengadakan promosi yang tepat dan baik.
4. Pimpinan perusahaan hendaknya cepat tanggap dalam mengatasi hal-hal yang dapat mengganggu kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis kemukakan, yang pada dasarnya penulis berpedoman pada keadaan yang ada pada perusahaan.

Lampiran 1

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
Untuk Tahun 1991**

Ukuran Produksi	Jumlah Produksi	Harga Satuan (Rp.)	Jumlah (Rp.)
*P.100 Cm	75 buah	155.000,-	11.625.000,-
*P.150 Cm	30 buah	175.000,-	5.250.000,-
*P.200 Cm	18 buah	190.000,-	3.420.000,-
	123 buah		20.295.000,-

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari PT.liga Fucinco Samarinda

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
Untuk Tahun 1992**

Ukuran Produksi	Jumlah Produksi	Harga Satuan (Rp.)	Jumlah (Rp.)
*P.100 Cm	102 buah	155.000,-	15.810.000,-
*P.150 Cm	34 buah	175.000,-	5.950.000,-
*P.200 Cm	26 buah	190.000,-	4.940.000,-
	162 buah		28.700.000,-

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari PT.liga Fucinco Samarinda

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
Untuk Tahun 1993**

Ukuran Produksi	Jumlah Produksi	Harga Satuan (Rp.)	Jumlah (Rp.)
*P.100 Cm	80 buah	165.000,-	13.240.000,-
*P.150 Cm	26 buah	185.000,-	4.810.000,-
*P.200 Cm	25 buah	200.000,-	5.000.000,-
	131 buah		23.050.000,-

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari
PT.liga Fucinco Samarinda

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
Untuk Tahun 1994**

Ukuran Produksi	Jumlah Produksi	Harga Satuan (Rp.)	Jumlah (Rp.)
*P.100 Cm	94 buah	165.000,-	15.557.000,-
*P.150 Cm	36 buah	185.000,-	6.660.000,-
*P.200 Cm	30 buah	200.000,-	6.000.000,-
	180 buah		28.217.000,-

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari
PT.liga Fucinco Samarinda

**Produk Almari/Etalase Toko
PT.LIGA FUCINCO SAMARINDA
Untuk Tahun 1995**

Ukuran Produksi	Jumlah Produksi	Harga Satuan (Rp.)	Jumlah (Rp.)
*P.100 Cm	84 buah	165.500,-	13.502.000,-
*P.150 Cm	30 buah	185.000,-	5.550.000,-
*P.200 Cm	26 buah	200.000,-	5.200.000,-
	140 buah		24.252.000,-

Sumber Data : Diolah sendiri berdasarkan data dari
PT.liga Fucinco Samarinda

Lampiran 2

Questionery (Daftar pertanyaan)

- Responden : karyawan di bagian produksi
- Lokasi : PT Liga Fucinco Samarinda

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah latihan itu penting untuk usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan di bagian produksi.

Daftar Pertanyaan :

1. Tanya : Apakah dalam melaksanakan tugas/pekerjaan anda sering mengalami kesulitan ?
Jawab : a. Sering sekali (+)
b. Hanya sewaktu-waktu (-)
c. Tidak pernah (-)
2. Tanya : Apakah dalam melaksanakan pekerjaan dapat anda lakukan sepenuhnya ?
jawab : a. Ya (+)
b. Tidak (+)
3. Tanya : Apakah anda pernah mendapat latihan atau training dari perusahaan sehubungan dengan pekerjaan anda sekarang ?
jawab : a. Tidak pernah (+)
b. Hanya sekali (-)
c. Sering sekali (-)
4. Tanya : Sudah puaskan anda dengan keterampilan dan kemampuan yang anda miliki saat ini dan masa yang akan datang ?
Jawab : a. Ya, sudah (-)
b. Belum, karena saya sering salah atau keliru dalam melaksanakan pekerjaan dari perusahaan (+)
5. Tanya : Menurut anda perlukah perusahaan untuk menyelenggarakan latihan berkaitan dengan pekerjaan anda ?
Jawab : a. Tidak perlu (-)

- b. Ya, perlu sekali agar kami dapat melaksanakan pekerjaan kami dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (+)
6. Tanya : Apakah dengan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan anda yakin dapat meningkatkan produktivitas kerja anda ?
- Jawab : a. Ya, kami yakin sekali karena dengan diselenggarakannya latihan kami dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (+)
b. Tidak dapat (-)
c. Mungkin dapat (-)
7. Tanya : Apakah dengan dilaksanakannya latihan anda dapat memenuhi permintaan konsumen ?
- Jawab : a. Tidak dapat (-)
b. Mungkin dapat (-)
c. Ya, kami dapat memenuhinya dengan adanya keterampilan yang kami dapat dari latihan yang di selenggarakan oleh perusahaan (+)
8. Tanya : Jika anda sudah mendapat latihan dan mempunyai keterampilan yang cukup apakah anda tidak akan keluar dari perusahaan dan bekerja pada perusahaan lain ?
- Jawab : a. Ya, kami akan keluar (-)
b. Mungkin dapat (-)
c. Tidak ,karena kami merasa cocok pada perusahaan tempat kami bekerja saat ini (+)
9. Tanya : Apakah anda merasa cukup dengan upah atau gaji yang anda terima saat ini ?
- jawab : a. Ya, kami merasa cukup (+)
b. Masih kurang (-)
c. Kurang (-)
10. Tanya : Tuntutan apa yang pernah anda lakukan kepada perusahaan, selain latihan ?
- Jawab : a. Tuntutan kenaikan gaji yang terus menerus (-)
b. Tuntutan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (+)

11. Tanya : Apakah anda mempunyai saran untuk perusahaan agar anda tetap betah dan bekerja terus menerus pada perusahaan tempat anda bekerja saat ini ?

Jawab : a. Ya, kami mengharapkan agar perusahaan mengerti apabila ada kesulitan yang dihadapi oleh karyawan (+)
b. Tidak; karena kami bekerja hanya mencari pengalaman saja (-)

DAFTAR PUSTAKA

- FEIBERG, MORTIMER R, TANUFSKY, ROBERT, TARRANT, JOHN J, Spisilogi Manajemen, Cetakan ke tiga, Mitra Utama, 1991
- HANI HANDOKO, T, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua, Cetakan ke tujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1988
- MANULLANG, M, Manajemen Personalia, Cetakan kelima, dan Ghalia Indonesia, 1976
- MANULLANG, K, ANDREAS GINTING MUNTHE, Manajemen Partisipatif, cetakan keempat, Pusat Produktivitas Nasional (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, 1993
- Matthias C. D. Ravianto J, 1985, Produktivitas dan Tehnologi, Produktivitas V, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- NITISEMITO, ALEK S, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Cetakan ke tujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1988.
- PAYAMAN J. SIMANJUNTAK, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LP. Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta, 1985
- RANUPANDOJO H, SU'AD HUSNAN, Manajemen Personalia, Edisi ke tiga, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia, 1982.
- REKSOHADIPROJO, SUKAMTO, HANI HANDOKO, T, SISWANTO, Kebijakan Perusahaan (Business Policy), Konsep Dasar dan Studi Kasus, Yogyakarta, Edisi ke dua, cetakan kedua, BPFE, 1990
- SINUNGAN, MUCHRANSYAH, Produktivitas apa dan bagaimana, cetakan pertama, 1987.
- WINARDI, Asas-asas Manajemen, Edisi 7, Cetakan ke tiga, Penerbit Alumni, 1983.
- WURSANTO, I, G, Dasar-Dasar Manajemen Personalia, (Personal Management), cetakan ke dua, Jakarta, Pustaka Didu, 1988