**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Isu produktivitas dalam dunia kerja menjadi aspek yang diperhatikan di tingkat global karena merupakan faktor kunci dalam pertumbuhan ekonomi dan daya saing negara. Berdasarkan laporan OECD (2020), produktivitas tenaga kerja secara global mengalami perlambatan dalam dekade terakhir, yang berdampak pada stagnasi perkembangan ekonomi di sejumlah negara maju maupun berkembang. Berbagai faktor, seperti kemajuan teknologi, perubahan demografi, serta dinamika pasar tenaga kerja, memengaruhi tingkat produktivitas di berbagai sektor. Selain itu, pandemi COVID-19 turut memberikan tekanan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui gangguan operasional dan perubahan pola kerja yang mendadak. Akibatnya, banyak perusahaan menghadapi tantangan seperti rendahnya efektivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan hasil kerja yang tidak memenuhi standar, yang sebagian besar berakar karena pengelolaan sumber daya manusia yang belum mencapai efisiensi penuh.

Produktivitas kerja sendiri merupakan indikator utama keberhasilan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Konsep ini mencerminkan seberapa efisien dan efektif seorang individu atau tim dalam menghasilkan output melalui penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal. Produktivitas tak hanya memengaruhi kinerja personal namun, turut berdampak pada terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berarti semakin tinggi produktivitas, semakin optimal pula pemanfaatan sumber daya (Arifudin et al., 2020). Perusahaan yang memiliki tenaga kerja dengan tingkat produktivitas tinggi akan lebih kompetitif dan tetap eksis dalam dinamika persaingan bisnis yang kian kompetitif. Dalam konteks dunia usaha yang dinamis, tantangannya bukan hanya sekadar mencapai keunggulan kompetitif, tetapi juga mempertahankannya dari tekanan kompetitor yang terus berkembang.

Salah satu aspek penting yang berperan dalam mendukung produktivitas adalah pelaksanaan analisis kerja yang tepat. Analisis kerja atau analisis jabatan merupakan proses sistematis yang bertujuan mengidentifikasi dan mendeskripsikan berbagai informasi tentang suatu pekerjaan, termasuk uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standar kinerja, kondisi kerja, serta hubungan kerja antarposisi. Informasi ini menjadi dasar bagi manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan manajemen tenaga kerja yang meliputi tahap perekrutan, pelatihan, serta evaluasi performa kerja. Ketika proses ini tidak dilakukan secara akurat, berbagai masalah serius dapat muncul, mulai dari ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, pembagian beban kerja yang tidak merata, hingga ketidakjelasan peran dan tanggung jawab. Kondisi ini sering kali menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas, karena karyawan tidak bekerja secara optimal sesuai kapasitas dan kompetensinya. Dampaknya, target kerja sulit dicapai, proses kerja menjadi tidak efisien, dan kualitas output menurun. Akibatnya, jumlah barang cacat atau *reject* meningkat, yang tidak hanya merugikan secara material, tetapi juga mencoreng reputasi perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, ketidaktepatan dalam analisis jabatan tidak bisa dianggap sepele karena secara langsung memengaruhi kinerja tim, pencapaian target, serta kualitas produk yang dihasilkan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah efisiensi kerja. Efisiensi merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin namun tetap menghasilkan output yang optimal. Di PT Loyal Indonesia Utama, indikasi pembagian beban kerja yang tidak merata dan ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam pengelolaan tenaga kerja. Ketika analisis kerja tidak dilakukan secara akurat, proses kerja menjadi tidak terstruktur, waktu pengerjaan membengkak, dan potensi sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini menghambat pencapaian target produksi dan menurunkan efektivitas operasional perusahaan.

Selain efisiensi, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam menunjang produktivitas karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang memengaruhi semangat kerja, loyalitas, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Di tengah minimnya kejelasan tugas dan standar kinerja di PT Loyal Indonesia Utama, karyawan cenderung mengalami kebingungan dan kehilangan arah dalam bekerja. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan menurunnya antusiasme dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, sehingga motivasi pun melemah. Tanpa adanya dorongan internal maupun eksternal yang memadai, karyawan sulit untuk mempertahankan performa kerja secara konsisten. Oleh karena itu, analisis kerja yang tepat dapat menjadi solusi untuk menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan transparan, yang pada gilirannya membangun motivasi positif dalam diri karyawan.

Indikator lainnya yang juga terdampak adalah kualitas kerja, yaitu sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar perusahaan dalam hal ketepatan, keakuratan, dan kerapihan. Kualitas kerja yang rendah sering kali menjadi cerminan dari sistem kerja yang tidak efisien dan tidak sesuai dengan kompetensi sumber daya manusia. Di PT Loyal Indonesia Utama, masih ditemui hasil kerja yang tidak konsisten, adanya barang cacat, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, yang menunjukkan lemahnya sistem pengendalian mutu kerja. Ketika tugas tidak dibagi berdasarkan spesifikasi jabatan yang tepat, maka pekerjaan tidak dilaksanakan oleh orang yang paling kompeten untuk itu. Analisis kerja yang menyeluruh akan membantu dalam merancang deskripsi dan spesifikasi jabatan secara akurat, sehingga setiap individu dapat bekerja sesuai keahliannya. Dengan demikian, kualitas hasil kerja akan meningkat dan mendukung produktivitas secara keseluruhan.

**Gambar 1.1**

**PT Loyal Indonesia**

PT Loyal Indonesia Utama yang beroperasi di wilayah Serang, Banten, dengan fokus pada produksi barang konsumen. Perusahaan ini mempekerjakan jumlah karyawan yang besar dengan karakteristik beragam dan tersebar di berbagai divisi produksi dan administrasi. Berdasarkan hasil awal penelitian melalui wawancara dan observasi, ditemukan indikasi kuat bahwa pelaksanaan analisis kerja di beberapa bagian belum dilakukan secara optimal. Hal ini tercermin dari masih adanya kebingungan peran di kalangan karyawan, pembagian beban kerja yang tidak merata, spesifikasi jabatan yang tidak menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan secara akurat, serta kurang terdefinisinya kondisi kerja, hubungan antar posisi, dan uraian jabatan. Ketidakjelasan standar kinerja pun memperparah situasi ini. Akibatnya, banyak karyawan tidak memahami secara menyeluruh tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak langsung pada menurunnya produktivitas. Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan beban kerja yang diterima juga memicu penurunan efisiensi kerja dan menyebabkan hambatan serius dalam pencapaian target produksi.

**Tabel 1.1**

**Data Target Di PT. Loyal Indonesia Bagian *Injection* Periode 2024**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Target** | **Capaian** | **Prosentase** |
| 1 | Januari 2024 | 51.216 | 49.680 | 97% |
| 2 | Februari 2024 | 51.216 | 50.192 | 98% |
| 3 | Maret 2024 | 51.216 | 49.167 | 96% |
| 4 | April 2024 | 51.216 | 50.192 | 98% |
| 5 | Mei 2024 | 51.216 | 49.680 | 97% |
| 6 | Juni 2024 | 51.216 | 48.655 | 95% |
| 7 | Juli 2024 | 51.216 | 49.680 | 97% |
| 8 | Agustus 2024 | 51.216 | 50.704 | 99% |
| 9 | September 2024 | 51.216 | 48.143 | 94% |
| 10 | Oktober 2024 | 51.216 | 47.631 | 93% |
| 11 | November 2024 | 51.216 | 47.119 | 92% |
| 12 | Desember 2024 | 51.216 | 48.655 | 95% |
|  | **JUMLAH** | **614.592** | **589.480** | **95,92%** |

*Sumber: OQC PT. Loyal Indonesia Utama, diolah penulis 2025*

Berdasarkan data capaian produksi PT. Loyal Indonesia Utama tahun 2024, terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target produksi bulanan. Meskipun target bulanan ditetapkan secara tetap sebesar 51.216 unit, capaian aktual dalam beberapa bulan mengalami penurunan yang signifikan, terutama pada triwulan akhir tahun seperti Oktober (93%), November (92%), dan Desember (95%). Secara keseluruhan, tingkat pencapaian tahunan hanya mencapai 95,92% dari total target, yang menunjukkan adanya penurunan efektivitas dan efisiensi dalam proses kerja. Fakta ini mengindikasikan bahwa terdapat hambatan struktural maupun operasional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kerja karyawan.

Melalui wawancara dan observasi awal, terungkap bahwa belum optimalnya pelaksanaan analisis kerja menjadi salah satu penyebab utama permasalahan tersebut. Ditemukan berbagai indikasi seperti ketidakjelasan peran kerja, pembagian beban kerja yang tidak seimbang, spesifikasi jabatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan nyata, serta ketiadaan uraian jabatan yang jelas. Ketidakjelasan standar kinerja juga memperburuk kondisi ini, di mana banyak karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan dan beban kerja yang diterima, yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Dengan mendukung asumsi tersebut maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2020) bahwa produktivitas tenaga kerja memiliki peran penting dalam menentukan hasil produksi tahu di Pabrik Tahu Dadang Ogut. Dengan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja secara efektif, antara lain kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, kreativitas dan inovasi serta kerja sama tim, pabrik dapat meningkatkan hasil produksi dan mempertahankan daya saing di industri tahu. Selain itu Pamungkas, dkk (2020) Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja, Keterampilan, Penghasilan, Lingkungan dan iklim kerja, faktor-faktor produksi yang memadai (sarana dan prasarana kerja), serta manajemen dan kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut belum berada pada kondisi yang optimal sehingga mempengaruhi produktivitas pegawai dalam melakukan penanganan laporan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana produktivitas kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama Serang Banten, dengan judul **“Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten.”**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat ketidaktepatan dalam analisis kerja yang menyebabkan karyawan tidak memahami secara jelas tugas dan tanggung jawabnya, sehingga produktivitas kerja tidak optimal.
2. Tidak adanya standar kinerja yang baku menyebabkan hasil kerja karyawan tidak terarah dan sulit diukur.
3. Peningkatan volume produksi tidak diiringi dengan peningkatan kualitas output, yang ditunjukkan oleh naiknya jumlah produk reject setiap bulan selama satu tahun terakhir yaitu tahun 2024.
4. **Fokus dan Sub Fokus Penelitian**
5. **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah “Produktivitas kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten,” Fokus ini diambil berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu adanya ketidakseimbangan antara jumlah total barang yang berhasil dikirim dengan jumlah barang yang mengalami *reject* (penolakan). Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam produktivitas kerja karyawan, baik dari segi efisiensi maupun kualitas hasil kerja, sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut terkait produktivitas kerja tersebut.

1. **Sub Fokus Penelitian**

Adapun yang menjadi sub fokus penelitian ini adalah indikator produktivitaas kerja berdasarkan teori Sutrisno (2019) yakni: kapasitas kerja, peningkatan output, mptivasi kerja, pengembangan kapasitas pribadi, kualitas hasil kerja, efesiensi kerja. Tetapi yang digunakan hanya 3 (tiga) indikator, yakni Efisiensi kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja. Hal ini dilatarbelakangi fenomena yang ada di tempat penelitian.

1. **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, fokus dan subfokus penelitian yang telah dijelaskan, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan efisiensi kerja karawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten?
3. Bagaimana kualitas kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten?
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis penerapan efesiensi kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten.
3. Untuk menganalisis kualitas kerja karyawan di PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten.
4. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan analisis kuantitatif, khususnya dalam mengukur dan menguji pengaruh variabel analisis kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga memperluas wawasan peneliti dalam memahami praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan dunia kerja nyata, khususnya di perusahaan manufaktur seperti PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten.

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Loyal Indonesia Utama Serang Banten, penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menyusun atau memperbaiki sistem analisis kerja yang efektif. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh analisis kerja terhadap produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau literatur tambahan bagi mahasiswa, dosen, dan akademisi lainnya yang ingin mengkaji topik sejenis, terutama di bidang manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya wawasan akademik mengenai penerapan analisis kerja dalam dunia industri.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Konseptual**
2. **Produktivitas**
3. **Pengertian Produktivitas**

Perusahaan senantiasa berupaya mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja optimal melalui peningkatan produktivitas kerja. Bagi suatu organisasi bisnis, tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan operasional. Hal ini dikarenakan semakin tinggi produktivitas yang dicapai oleh karyawan, maka keuntungan dan efisiensi perusahaan pun akan turut mengalami peningkatan. Dalam meningkatkan persaingan dan pengembangan perusahaan, produktivitas merupakan salah satu faktor yang mendasar. Sebuah organisasi dianggap memiliki produktivitas yang baik apabila seluruh sumber dayanya mampu memenuhi sasaran yang telah ditetapkan serta menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Santoni & Suana, 2018). Produktivitas sendiri merujuk pada berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu, mesin, sistem, ataupun organisasi dalam rangka menciptakan produk dan layanan yang memang telah dirancang sebagai tujuan sejak awal.

Dalam ranah kerja dan manajemen, produktivitas merupakan konsep krusial yang menunjukkan perbandingan antara output yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan. Secara garis besar, produktivitas mengacu pada kapasitas untuk menciptakan hasil sebesar mungkin dengan penggunaan input seminimal mungkin, secara efisien dan efektif. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan untuk memanfaatkan berbagai sumber daya secara optimal guna memperoleh hasil terbaik dengan cara yang efisien dan efektif. Produktivitas bukan hanya soal kuantitas hasil, tetapi juga kualitas dan pemanfaatan waktu serta biaya secara tepat. Menurut Wibowo (2016) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor produksi, termasuk tenaga kerja, modal, teknologi, dan manajemen. Dalam pandangannya, produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan output, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi dan keterlibatan karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011) juga menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan secara terus-menerus terhadap apa yang telah dikerjakan, dengan menitikberatkan pada hasil yang terbaik dengan sumber daya terbatas. Hal ini menekankan aspek perilaku atau etos kerja sebagai bagian penting dari produktivitas. Dari perspektif internasional, Schilling & Neubauer (2020) dalam jurnal *International Journal of Productivity and Performance Management* mendefinisikan produktivitas sebagai *“the efficiency in converting resources into valuable outputs that meet organizational goals.”* Dimana, produktivitas menekankan hubungan antara efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Secara garis besar, produktivitas adalah ukuran yang menilai sejauh mana suatu individu, tim, atau organisasi mampu menghasilkan output berkualitas tinggi dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal. Produktivitas tidak hanya bergantung pada kerja keras, tetapi juga kerja cerdas, pemanfaatan teknologi, dan perbaikan sistem kerja yang berkelanjutan.

Untuk memperoleh karyawan dengan tingkat produktivitas kerja yang optimal, organisasi menerapkan berbagai langkah strategis. Di antaranya adalah proses rekrutmen yang selektif, pelaksanaan pelatihan bagi calon karyawan, pemberian pembinaan berkelanjutan, hingga penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan. Langkah-langkah ini merupakan bagian dari pendekatan perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Pegawai yang produktif tentu akan memberikan kontribusi yang sepadan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak apa pun sumber daya alam atau materi yang tersedia, tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara tepat.

1. **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil output dengan input yang telah ditentukan diawal. Jika adanya peningkatan pada hasil nilai produktivitas dapat di sebabkan karena efisiensi yang meningkat dan sistem kerja. Peningkatan nilai produktivitas dapat juga terjadi karena adanya peningkatan kemampuan dari tenaga kerja dan teknik produksi. Produktivitas kerja merupakan alat ukur dalam suatu organisasi untuk mengetahui sejauh mana sumber daya yang ada dilatih dan dikembangkan. Pelatihan dan pengembangan pada karyawan yang ada berguna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin. Menurut Hasibuan (2021), terdapat beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, di antaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Pengetahuan memiliki makna yang merupakan hasil proses pendidikan yang didapatkan baik secara formal, informal dan nonformal (Sulfasyah & Arifin, 2017). Keterampilan merupakan kemampuan yang terkait dengan kapabilitas teknis operasional dari suatu karyawan tentang suatu bidang tertentu.

Faktor kemampuan memiliki pengaruh yang cukup penting dalam mempengaruhi produktivitas dikarenakan merupakan faktor yang dapat terbentuk dari beberapa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Faktor sikap yang merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki oleh pegawai dalam berinteraksi dan bertindak dengan orang lain. Faktor terakhir yaitu perilaku yang merupakan tindakan atau reaksi dari setiap manusia pada suatu lingkungan dalam berkegiatan sehari – hari. Di samping aspek-aspek personal, kondisi lingkungan kerja juga berkontribusi besar terhadap tingkat produktivitas pegawai. Suasana kerja yang nyaman—seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang lancar, dan perlengkapan kerja yang dirancang sesuai dengan prinsip ergonomi—dapat mendorong peningkatan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Fathussyaadah & Ardiansyah (2020) menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja yang sehat menjadi salah satu unsur penting yang memengaruhi performa kerja karyawan.

Selain itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan biasanya difokuskan untuk mengasah keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sementara pengembangan diarahkan pada penguatan aspek kognitif dan emosional individu guna mendukung kinerja secara menyeluruh. Temuan dari Anissetya et al. (2023) mengungkapkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan secara konsisten mampu mendorong peningkatan efisiensi kerja karyawan sekaligus memberikan nilai lebih dalam persaingan bisnis perusahaan.

Pelaksanaan analisis kerja yang tepat akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, baik dalam hal jumlah output yang dihasilkan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, maupun kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan untuk mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia yang berkualitas.

1. **Faktor yang Memengaruhi Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu aspek krusial dalam dunia kerja yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan hasil kerja yang maksimal, tetapi juga menunjukkan efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Namun, produktivitas tidak muncul secara otomatis terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung. Memahami faktor-faktor tersebut sangat penting bagi manajemen agar dapat merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Pendapat Afifudin, yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni kemampuan, sikap, upah, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi (Sisca et al., 2020). Menurut Hasibuan (2021), produktivitas dipengaruhi oleh sejumlah peran penting yang saling berkaitan dan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Ability)*

Kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Karyawan dengan kemampuan yang memadai cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya sehingga produktivitas meningkat.

1. Motivasi Kerja *(Work Motivation*)

Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan bersemangat dan tekun dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal dan produktivitas yang lebih baik.

1. Kondisi Fisik dan Kesehatan

Kesehatan yang prima dan kondisi fisik yang baik sangat menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan maksimal.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas memadai dan suasana kerja yang kondusif, turut mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas karyawan dalam bekerja.

1. Disiplin Kerja

Disiplin mengacu pada ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja, yang dapat meningkatkan konsistensi dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan sehingga produktivitas terjaga.

1. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan berkomitmen, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Muchdaisyah mengemukakan bahwa kinerja produktif dalam suatu organisasi ditentukan oleh berbagai komponen utama, antara lain:

1. Sumber daya manusia, yaitu individu-individu yang menjalankan aktivitas guna mencapai visi, misi, dan target organisasi.
2. Modal, yakni aset atau sumber materiil yang menjadi landasan dan pendukung dalam pelaksanaan tugas atau operasional. Ketersediaan modal yang besar akan mempermudah jalannya program secara efektif.
3. Metode atau proses kerja, yaitu langkah-langkah sistematis yang dilakukan selama pelaksanaan kegiatan organisasi. Proses kerja yang efisien berpengaruh positif terhadap hasil yang dicapai.
4. Proses produksi, sebagai bagian inti dalam kegiatan organisasi yang berkaitan dengan pencapaian hasil, pengelolaan sumber daya, dan pelaksanaan program.
5. Feedback (umpan balik), yaitu mekanisme pengembalian sebagian hasil output ke tahap input untuk menstabilkan dan menyempurnakan sistem kerja, terutama dalam lingkungan yang terus berubah.
6. Kondisi lingkungan, yang mencakup faktor internal organisasi hingga pengaruh dari skala lokal, nasional, bahkan global.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri maupun dari situasi dan dinamika lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas. Sehingga, dari faktor-faktor yang ada dapat meningkatkan produktivitas apabila terpenuhi dengan maksimal dan akan menurun jika tidak terpenuhi. Manajemen yang mampu mengelola faktor ini secara efektif dapat meningkatkan performa dan hasil kerja organisasi secara signifikan.

1. **Peran Produktivitas Bagi Perusahaan**

Produktivitas memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin. Salah satu alasan utama mengapa produktivitas sangat penting adalah karena kaitannya yang erat dengan efisiensi biaya. Ketika produktivitas meningkat, perusahaan dapat mengurangi biaya produksi per unit barang atau jasa, karena proses kerja menjadi lebih cepat, tepat, dan terstruktur (Hasibuan, 2019). Hal ini berdampak langsung pada efisiensi operasional dan memungkinkan perusahaan memperoleh margin keuntungan yang lebih tinggi tanpa harus menaikkan harga jual. Peningkatan produktivitas memungkinkan optimalisasi operasi dan pengurangan biaya yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas serta memberi keunggulan kompetitif di pasar global.

Lebih jauh, produktivitas juga berdampak besar terhadap daya saing perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang ketat dan dinamis, perusahaan yang mampu menjaga atau bahkan meningkatkan produktivitasnya cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan tuntutan pelanggan. Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan menawarkan harga yang lebih bersaing, meningkatkan kualitas produk, dan mempercepat proses inovasi (Santoso & Wibowo, 2021). Semua hal ini menjadi faktor kunci dalam membangun dan mempertahankan posisi kompetitif di pasar, sekaligus meningkatkan citra perusahaan di mata konsumen. Selain aspek efisiensi dan daya saing, produktivitas juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target perusahaan dan kepuasan pelanggan. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, sehingga target operasional dapat tercapai sesuai jadwal (Busro, 2018). Hal ini akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Ketika pelanggan merasa dilayani dengan cepat, tepat, dan memuaskan, maka tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan juga akan meningkat. Peningkatan produktivitas di tempat kerja secara langsung berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pelanggan, karena waktu respon yang lebih singkat dan hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, produktivitas bukan hanya berorientasi pada hasil kuantitatif, tetapi juga memengaruhi aspek kualitatif seperti kepuasan dan loyalitas pelanggan.

1. **Indikator Produktivitas Kerja**

Dalam dunia manajemen sumber daya manusia, indikator-indikator produktivitas menjadi acuan dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja sehingga dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan. Pemahaman yang tepat mengenai indikator produktivitas akan membantu organisasi dalam mengelola dan meningkatkan hasil kerja secara optimal.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa untuk menilai tingkat produktivitas kerja, diperlukan sejumlah indikator yang menjadi acuan utama, antara lain:

1. Kapasitas kerja

Merujuk pada kompetensi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tingkat keterampilan dan profesionalitas seorang pegawai sangat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaannya.

1. Peningkatan output

Upaya untuk terus menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil kerja ini bisa dirasakan baik oleh pelaksana maupun penerima manfaat dari pekerjaan tersebut.

1. Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk terus memperbaiki pencapaian dari hari ke hari. Semangat ini terlihat dari dedikasi kerja dan perbandingan kinerja harian yang terus menunjukkan peningkatan.

1. Pengembangan kapasitas pribadi

Pegawai dituntut untuk terus belajar dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan di masa depan. Hal ini mencakup kemampuan membaca tantangan serta mewujudkan harapan melalui peningkatan diri.

1. Kualitas hasil kerja

Fokus untuk menciptakan produk kerja yang lebih unggul dibandingkan sebelumnya. Kualitas menjadi cerminan dari kompetensi dan tanggung jawab seorang pegawai.

1. Efisiensi kerja

Menunjukkan sejauh mana hasil yang diperoleh sebanding dengan sumber daya yang telah digunakan dalam proses kerja.

Menurut Wartana dalam penelitian yang dikutip oleh Hulu et al. (2022), terdapat beberapa indikator yang menggambarkan produktivitas kerja seorang pegawai, yaitu:

1. Kemampuan memotivasi diri sendiri

Kemampuan ini bersumber dari dalam diri pegawai, berupa dorongan internal yang menggerakkan seluruh aspek personal untuk melaksanakan tugas sehingga menghasilkan motivasi positif dalam bekerja.

1. Pengembangan rasa percaya diri

Meski setiap pegawai mungkin pernah merasakan keraguan atas kemampuan mereka, individu yang produktif cenderung terus membangun dan meningkatkan kepercayaan diri mereka melalui latihan dan pembelajaran berkelanjutan, serta memiliki dorongan untuk tampil lebih baik.

1. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Setelah motivasi dan rasa percaya diri terbentuk, pegawai akan lebih mudah memenuhi kewajiban dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

1. Kecintaan terhadap pekerjaan

Rasa senang dalam menjalankan tugas mencerminkan adanya motivasi dan kepercayaan diri yang sudah tertanam, sehingga mereka bekerja dengan semangat dan antusiasme tinggi.

1. Kemampuan menghadapi masalah

Setiap pekerjaan pasti menghadapi hambatan, namun pegawai produktif ditandai dengan respons yang cepat dan tepat dalam merumuskan solusi serta mengambil tindakan yang efektif.

1. Memberikan kontribusi positif

Di berbagai kondisi, pegawai yang produktif mampu tetap memberikan sumbangsih yang konstruktif, mempertahankan semangat kerja, dan tidak mudah mengeluh meskipun menghadapi kesulitan.

1. Potensi dalam menjalankan tugas

Produktivitas juga terlihat dari kemampuan dan potensi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas pegawai berasal dari faktor internal maupun pengaruh eksternal (lingkungan kerja). Ketika kedua faktor tersebut seimbang dan berjalan harmonis, produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan dan memberikan manfaat besar bagi organisasi.

1. **Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas kerja merupakan salah satu prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi. Upaya untuk meningkatkan produktivitas tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui beberapa pendekatan, seperti peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan, perbaikan sistem kerja, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung (Sutrisno, 2019). Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara utama dalam meningkatkan kualitas individu, karena mampu memperkuat keahlian teknis, keterampilan komunikasi, serta membentuk sikap kerja yang positif terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Selain itu, pemberian motivasi yang tepat juga terbukti mampu meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik seperti pengakuan dan kepuasan kerja, maupun ekstrinsik seperti bonus, promosi, dan fasilitas kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2016), motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, manajemen beban kerja juga harus diperhatikan agar tidak terjadi kelelahan kerja (*job fatigue*) yang justru menurunkan produktivitas. Penyusunan beban kerja yang seimbang, disertai dengan evaluasi berkala terhadap target dan hasil kerja, merupakan langkah penting dalam memastikan produktivitas tetap optimal.

Teknologi juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penggunaan sistem otomatisasi, perangkat lunak manajemen kerja, serta digitalisasi proses bisnis terbukti mampu menghemat waktu, mengurangi kesalahan, dan mempercepat alur kerja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem kerja berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, karena teknologi mendukung efisiensi proses dan meningkatkan akurasi pekerjaan (Indah et al., 2021). Selain itu, budaya kerja kolaboratif, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta kepemimpinan yang suportif juga menjadi faktor pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang produktif.

Secara keseluruhan, upaya peningkatan produktivitas kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, melibatkan aspek manusia, sistem, dan teknologi. Organisasi yang mampu mengelola ketiga aspek ini secara integratif akan memiliki keunggulan dalam menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga loyal dan kompetitif dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

1. **Analisis Kerja**
2. **Pengertian Analisis Kerja**

Analisis kerja merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi dan mendeskripsikan tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, serta kondisi kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Kegiatan ini menjadi dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga kompensasi. Menurut Strohmeier (2020) **“***Job analysis is the procedure for determining the duties and skill requirements of a job and the kind of person who should be hired for it”* analisis kerja merupakan proses yang sistematis untuk menentukan tugas-tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat merekrut dan menempatkan orang yang tepat sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Fokus utamanya adalah mencocokkan antara pekerjaan dan orang yang mengisi posisi tersebut. Sementara itu, Wibowo (2016) menyatakan bahwa analisis kerja merupakan upaya mengumpulkan informasi mengenai isi pekerjaan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang akurat. Menurut Paz et al. (2022), “*Job analysis involves gathering and examining information about job content and the human requirements of jobs.*” Analisis kerja ditinjau sebagai langkah awal untuk memahami apa yang harus dikerjakan, serta kemampuan dan karakteristik seperti apa yang dibutuhkan oleh pelaku pekerjaan tersebut.

Menurut Gomes, Analisis kerja adalah upaya untuk memperoleh informasi yang lengkap dan relevan tentang suatu pekerjaan guna menunjang pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia (Yuliana, 2015). Informasi dari analisis kerja berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam praktik SDM, mulai dari penempatan karyawan hingga pelatihan dan pengembangan. Menurut Mondy & Martocchio (2016)“*Job analysis provides information about job tasks and required employee qualifications that serve as the foundation for HR planning*.” Mondy dan Martocchio melihat analisis kerja sebagai fondasi perencanaan SDM. Informasi yang diperoleh dari analisis kerja digunakan untuk menetapkan tugas pekerjaan dan kualifikasi karyawan, yang penting untuk merancang program HR jangka panjang. Penerapan analisis kerja dalam perusahaan dilakukan secara berkelanjutan dengan memperhatikan faktor-faktor penting seperti kejelasan peran, beban kerja karyawan, alur kerja antar unit, serta waktu standar yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Berdasarkan hasil analisis kerja, perusahaan dapat melakukan perbaikan sistem kerja seperti pengaturan ulang penempatan karyawan, penyusunan ulang SOP, atau penyesuaian target produksi agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan SDM yang tersedia.

Berdasarkan definisi di atas memiliki kesamaan dalam menggambarkan analisis kerja sebagai proses penting untuk menghasilkan informasi mendalam mengenai apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan siapa yang paling tepat untuk mengerjakannya. Beberapa ahli menyoroti aspek teknis (seperti tugas dan spesifikasi pekerjaan), sementara yang lain menekankan peran strategis analisis kerja dalam mendukung peningkatan manajemen SDM. Dengan demikian, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa analisis kerja adalah fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Tanpa analisis kerja yang tepat, organisasi berisiko menempatkan orang yang salah di posisi yang salah, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1. **Tujuan Analisis Kerja**

Analisis kerja merupakan suatu proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tugas, tanggung jawab, keterampilan, serta persyaratan yang dibutuhkan dalam suatu jabatan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tujuan utama dari analisis kerja adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan tentang setiap pekerjaan agar organisasi dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan produktif.

Menurut Rivai Zainal (2018), analisis kerja bertujuan untuk menyusun uraian jabatan dan spesifikasi jabatan secara sistematis, yang nantinya digunakan sebagai dasar dalam perencanaan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. Dengan demikian, organisasi dapat menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai, sehingga memaksimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan lain dari analisis kerja adalah untuk menciptakan sistem kerja yang efisien melalui pemahaman alur kerja, eliminasi pekerjaan yang tidak perlu, serta penyederhanaan proses kerja (Busro, 2018). Hal ini menjadi penting dalam konteks industri manufaktur, seperti di PT. Loyal Indonesia Utama, yang memiliki proses produksi kompleks dan padat karya.

Selain itu, analisis kerja juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Dengan mengetahui gap antara tuntutan pekerjaan dan kompetensi karyawan, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang relevan dan tepat sasaran (Handoko, 2018). Dalam jangka panjang, ini dapat meningkatkan kemampuan teknis karyawan dan mendukung produktivitas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Wibowo (2021), analisis kerja juga berguna dalam penyusunan sistem evaluasi kinerja, karena memberikan dasar objektif dalam menilai pencapaian karyawan berdasarkan tanggung jawab yang tercantum dalam uraian jabatan. Analisis kerja membantu manajemen dalam menghindari bias dalam evaluasi dan mendorong sistem penghargaan berbasis kinerja.

1. **Manfaat Analisis Kerja**

Analisis kerja memiliki manfaat strategis yang signifikan bagi organisasi, terutama dalam membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Melalui analisis kerja, perusahaan dapat mengetahui secara jelas tugas-tugas pekerjaan, tanggung jawab, keterampilan yang dibutuhkan, serta standar kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan. Informasi ini menjadi dasar dalam pelaksanaan berbagai fungsi HR seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karier, hingga penyusunan sistem kompensasi. Beberapa manfaat analisis kerja dijabarkan sebagai berikut:

1. Menjadi dasar rekrutmen dan seleksi yang efektif

Analisis kerja memberikan informasi mendalam mengenai persyaratan suatu pekerjaan, seperti keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan. Hal ini membantu HRD dalam merancang kriteria seleksi yang objektif dan sesuai kebutuhan jabatan (Mondy & Martocchio, 2016).

1. Menyusun uraian dan spesifikan pekerjaan secara sistematis

Melalui analisis kerja, perusahaan dapat menyusun job description (uraian tugas) dan job specification (kriteria pekerja) yang jelas. Hal ini dapat menjadi referensi penting bagi atasan maupun karyawan dalam memahami tanggung jawab karyawan.

1. Menjadi landasan dalam evaluasi dan penilaian kinerja

Informasi dari analisis kerja memungkinkan perusahaan menyusun indikator kinerja yang spesifik dan terukur, sehingga proses penilaian kinerja menjadi lebih adil dan akurat (Yuliana, 2015).

1. Meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan

Dengan mengetahui kebutuhan keterampilan spesifik dari suatu posisi, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang tepat sasaran sesuai kebutuhan pekerjaan.

1. Mendukung penetapan kompensasi yang adil

Analisis kerja membantu perusahaan dalam menetapkan nilai dan beban kerja dari setiap jabatan, yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan upah dan tunjangan secara proporsional.

1. Meningkatkan kesesuaian karyawan dengan pekerjaan

Analisis kerja memungkinkan organisasi mencocokkan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Ismadinah et al., 2020).

Dari berbagai pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis kerja merupakan elemen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Manfaatnya tidak hanya terbatas pada aspek tertentu seperti penyusunan uraian pekerjaan dan spesifikasi jabatan, tetapi juga berdampak luas pada efektivitas organisasi melalui peningkatan akurasi rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, dan sistem kompensasi. Dengan informasi yang sistematis dan terukur, analisis kerja membantu menciptakan keselarasan antara individu dengan pekerjaannya (*person–job fit*), yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, implementasi analisis kerja yang tepat dan berkelanjutan menjadi kunci dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif di lingkungan kerja yang dinamis.

1. **Indikator Analisis Kerja**

Analisis kerja tidak hanya menjelaskan isi dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup sejumlah indikator penting yang menjadi dasar untuk memahami dan mengevaluasi pekerjaan tersebut secara menyeluruh.

Menurut Strohmeier (2020) analisis kerja terdiri atas beberapa indikator penting yang saling melengkapi dalam memberikan gambaran utuh mengenai suatu jabatan. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Utama

Tugas dan tanggung jawab utama mencakup rangkaian aktivitas utama yang harus dilakukan oleh pemangku jabatan. Setiap tugas disusun berdasarkan urutan prioritas dan frekuensi pelaksanaan. Penjabaran yang rinci atas tanggung jawab ini membantu memperjelas ekspektasi organisasi terhadap individu dalam posisi tertentu.

1. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai apakah tugas telah dilakukan secara efektif. Standar ini biasanya mencakup aspek kuantitatif (seperti jumlah produksi) dan kualitatif (seperti akurasi dan ketepatan waktu). Standar ini penting sebagai dasar evaluasi dan umpan balik dalam proses manajemen kinerja.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat pekerjaan dilakukan perlu ditekankan, baik dari sisi fisik (misalnya kebisingan, suhu, penerangan), sosial (interaksi tim), maupun organisasi (kebijakan kerja, budaya perusahaan). Pemahaman terhadap lingkungan ini penting untuk keselamatan kerja dan kenyamanan karyawan.

1. Hubungan Kerja

Perlu menguraikan posisi jabatan dalam struktur organisasi, termasuk kepada siapa seseorang harus melapor dan siapa saja yang berada di bawah tanggung jawabnya. Hal ini berguna untuk menjaga kelancaran koordinasi dan jalur komunikasi dalam organisasi.

Menurut Suwanto & Priansa (2016), terdapat lima indikator utama yang membentuk dasar analisis kerja, yaitu uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standar kinerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Uraian Jabatan,Uraian jabatan memuat memuat penjelasan mendalam mengenai tanggung jawab pokok, tugas-tugas harian, serta wewenang yang melekat pada suatu posisi tertentu. Dengan uraian jabatan yang jelas, seorang karyawan memahami ruang lingkup kerjanya secara terstruktur, termasuk apa yang harus dikerjakan dan apa yang menjadi batasannya.
2. Spesifikasi Jabatan, Spesifikasi jabatan berkaitan dengan syarat atau kriteria minimum yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Spesifikasi ini meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keahlian teknis, hingga karakteristik kepribadian yang relevan. Indikator ini sangat krusial dalam proses seleksi dan pelatihan karena menentukan kecocokan individu terhadap peran yang akan dijalankan.
3. Standar Kinerja, Standar kinerja merujuk pada ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya. Standar ini mencakup aspek kuantitatif (misalnya target produksi atau waktu penyelesaian) dan kualitatif (seperti akurasi, tanggung jawab, dan kepuasan pengguna layanan). Adanya standar ini membantu manajemen dalam melakukan penilaian objektif terhadap karyawan.
4. Kondisi Kerja, Kondisi kerja mencakup lingkungan di mana pekerjaan dilaksanakan, termasuk kondisi fisik (seperti kebisingan, suhu, dan pencahayaan), aspek waktu (jam kerja, lembur), serta risiko yang mungkin dihadapi (misalnya bekerja di ketinggian atau dengan bahan berbahaya). Informasi ini sangat penting bagi keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan.
5. Hubungan Kerja, Hubungan kerja mencakup struktur komunikasi dan koordinasi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini mencakup interaksi vertikal dengan atasan dan bawahan serta hubungan horizontal dengan rekan kerja di divisi lain. Pemahaman terhadap hubungan kerja mendorong terciptanya kolaborasi yang lebih baik dan efisiensi dalam proses kerja lintas fungsi.

Organisasi atau Perusahaan dengan struktur kerja yang jelas, merekrut tenaga kerja yang tepat, dan menilai kinerja secara adil dan sistematis. Analisis kerja yang komprehensif akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1. **Penelitian Relevan**

Untuk memperkuat landasan teori dan mengidentifikasi celah penelitian, disajikan tabel penelitian terdahulu yang relevan. Tabel ini memuat berbagai studi yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diangkat, baik dari segi fokus masalah, metode yang digunakan, maupun temuan utama yang diperoleh. Dengan menelaah penelitian-penelitian sebelumnya, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan kajian serta menjadi pijakan dalam merumuskan arah penelitian ini. Adapun tabel yang disajikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Relevan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Peneliti** | **Judul** | **Metode** | **Hasil** | **Perbedaan Penelitian** |
| 1. | Adhitya Pratama Wisnuwardhana et al. (2023) | Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya | Kualitatif | Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karyawan di CV Griya Alam Mulya tergolong memuaskan. Meskipun beberapa tantangan sempat menghambat proses kerja, tingginya motivasi serta kerja sama antar staf berhasil mengatasi kendala tersebut sehingga produktivitas tetap terjaga dengan baik. Hal ini tercermin dari dampak positif yang dialami oleh CV Griya Alam Mulya serta faktor-faktor pendukung yang berperan dalam meningkatkan kinerja kerja di perusahaan tersebut. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus pada PT Loyal Indonesia Utama yang merupakan perusahaan berbeda dan lokasi di Serang Banten, sedangkan penelitian ini di CV Griya Alam Mulya. |
| 2. | Juniarsih et al. (2021) | Analisis Faktor Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Anugrah Bungo Lestari (ABL) | Kualitatif | Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di PT ABL saat ini belum berjalan secara optimal. Ketidakefektifan tersebut dipicu oleh beberapa kendala, antara lain: (1) sejumlah pegawai enggan mengikuti pelatihan karena merasa sudah cukup mahir dalam menjalankan tugasnya, (2) kondisi kesehatan karyawan yang menurun akibat seringnya lembur, serta (3) komunikasi yang kurang lancar antara pimpinan dan staf di perusahaan tersebut. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus langsung pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian ini lebih menekankan analisis faktor-faktor penyebab produktivitas di PT ABL. |
| 3. | Anisya Nur A (2022) | Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 Pada Dinas Kebudyaan Provinsi Riau | Kualitatif | Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja pegawai di masa pandemi Covid-19 pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau menurun. Hal ini bisa di lihat dari hasil wawancara bahwa adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.Terdapat 4 faktor penghambat produktivitas kerjayaitu pertama, lemahnya pengawasan, kedua ketepatan waktu, ketiga kurangnyamotivasi, dan yang terakhir keterbatasan dalam sarana dan prasarana. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak secara khusus membahas masa pandemi maupun sektor pemerintahan, fokus pada perusahaan swasta di Serang Banten. |
| 4. | Sahrul Gunawan, (2021) | Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Tahu di Pabrik Tahu Dadang Ogut, Kota Tangerang | Kualitatif | Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis SWOT untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil produksi tahu, dengan faktor-faktor seperti pengelolaan tenaga kerja yang baik, pelatihan, insentif, motivasi, disiplin kerja, kreativitas, inovasi, dan kerja sama tim menjadi elemen utama dalam meningkatkan produktivitas. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak fokus pada hasil produksi spesifik, tetapi pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan jasa atau manufaktur umum. |
| 5. | Salma (2023) | nalisis Produktivitas Kerja Pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim, Komisi Yudisial RI | Kualitatif | Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta keterampilan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT Loyal Indonesia Utama dengan konteks industri berbeda dan bukan di biro pengawasan atau pemerintahan. |
| 6. | Fenny Meilinda Br. Bangun, (2023) | Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja terhadap Produktivitas Pegawai BPS Labuhanbatu | Kualitatif | Dengan pendekatan mix method, penelitian ini menemukan bahwa pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sementara penilaian kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, pelatihan dan penilaian kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. | Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus pada analisis produktivitas secara umum, bukan secara spesifik pada pengaruh pelatihan dan penilaian kerja. |
| 7. | Masruri et al. (2021) | Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja unit PKP-PK | Kuantitatif | Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan sosial memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di unit PKP-PK. Selain itu, membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi menjadi langkah kunci untuk memelihara hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak memfokuskan pada hubungan sosial, melainkan produktivitas kerja secara umum di perusahaan. |
| 8. | Moch. Iqbal Fauzi (2021) | Meningkatkan Produktivitas di Tempat Kerja: Kajian Literatur tentang Peranan Motivasi Kerja dan Pengawasan | Kualitatif | Melalui kajian literatur, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan pengawasan merupakan variabel yang perlu dikaji peranannya terhadap produktivitas kerja, meskipun hasil empiris menunjukkan adanya perbedaan hasil. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian lapangan di PT Loyal Indonesia Utama, bukan kajian literatur. |
| 9. | Dyah Pikanthi Diwanti (2024) | Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan | Kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa  kompetensi karyawan mulai dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menjadi dasar referensi bahwa pemberian pelatihan dari dalam instansi ataupun dari luar instansi dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pelatihan-pelatihan lainnya sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja bagi karyawan. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus pada produktivitas kerja, bukan hanya pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. |
| 10. | Ainuriska Suryana, (2023) | Analisis Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang | Kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tigaraksa. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tigaraksa karena pengaruh motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama akan meningkat. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak fokus pada motivasi kerja secara spesifik dan bukan di kantor urusan agama. |
| 11. | Muhammad Adam (2024) | Analisis Efisiensi Operasional Dalam Meningkatkan Produktivitas Di Perusahaan Manufaktur XYZ | Kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya melalui penjadwalan produksi yang tepat, pemeliharaan mesin preventif, serta penerapan *TQM* mampu mengurangi pemborosan dan meningkatkan kualitas produk. Selain itu, pemberdayaan karyawan dan penerapan budaya kualitas juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui partisipasi aktif karyawan dalam menjaga standar kualitas dan memberikan solusi operasional. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan komprehensif yang melibatkan aspek teknis dan sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi operasional yang berkelanjutan. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti fokus pada produktivitas kerja karyawan, bukan hanya efisiensi operasional. |
| 12. | La Ode Akbar et al., (2024) | Analisis Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara Dalam Optimalisasi Penanganan Pelaku Ukm Di Kota Kendari | Kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan pemahaman regulasi merupakan faktor penting dalam memberikan layanan yang efektif kepada pelaku UKM. Semangat kerja yang tinggi didorong oleh lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, serta apresiasi terhadap kontribusi individu. Pengembangan diri berperan dalam meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri pegawai. Selain itu, efisiensi operasional melalui manajemen sumber daya yang baik dan penerapan teknologi meningkatkan responsivitas Dinas dalam memenuhi kebutuhan pelaku UKM. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerja di lingkungan Dinas Koperasi UMKM. Implikasi praktisnya adalah pentingnya pengembangan kemampuan, peningkatan semangat kerja, dan efisiensi operasional sebagai strategi mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UKM di daerah. | Fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah perusahaan swasta PT Loyal Indonesia Utama, bukan instansi pemerintahan seperti Dinas Koperasi dan UMKM. |
| 13. | Maman Hilman (2024) | Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Ikm Sherly Collection Di Kota Banjar | Kualitatif | Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh standar waktu kerja 66 menit lebih cepat dari waktu standar yang diperoleh pada pengukuran awal yaitu 85,8 menit. Dari perhitungan produktivitas kerja pada pengukuran awal, standar produktivitas kerja adalah 4 satuan/hari. maka dari hasil perhitungan produktivitas kerja adalah 6 unit/hari. Dari perbandingan produktivitas kerja awal dengan model baru, terjadi peningkatan sebesar 2 unit/hari. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan PT Loyal Indonesia Utama, bukan di IKM (Industri Kecil Menengah) di Kota Banjar. |
| 14. | Esa Septian (2023) | Analisis Produktivitas  Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito | Kualitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang telah dibebankan kepada karyawan di Bagian SDM masih belum merata antar karyawan. Kualitas kerja yang dihasilkan berupa output belum optimal dalam melakukan dalam pendelegasian wewenang. Dari segi ketepatan waktu sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing masing namun adanya penambahan beban kerja membuat output yang dihasilkan kurang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sikap mental yang memotivasi, karyawan yang berkompeten, sarana produksi, pemanfaatan teknologi, dan jenjang karir. | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bukan di sektor layanan kesehatan maupun rumah sakit, melainkan di perusahaan swasta. |
| 15. | Abdul Muiz et al., (2023) | Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan | Kualitatif | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan. Sedangkan insentif, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan. | Fokus perusahaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah PT Loyal Indonesia Utama, bukan UMKM sarung batik di Pekalongan. |
| 16 | Sarwar Khawaja (2024) | *Exploring factors influencing work productivity: A qualitative case study of employee motivation and leadership practices* | Kualitatif | *Early findings indicate that internal motivators, such as autonomy, competency, and purpose, are crucial in enhancing employee productivity. Leadership styles that exhibit empathy, honesty, and a shared vision promote trust and cooperation, leading to increased employee engagement and performance. This research intends to provide important insights on employee productivity and leadership practices in the Headquarter office of a private business college setting by using a qualitative case study technique* | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih fokus pada analisis produktivitas kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama, bukan pada studi motivasi dan kepemimpinan di lingkungan pendidikan. |
| 17 | Saluy, A.B et al., (2023) | *Employee Productivity Evaluation With Human Capital Management Strategy the Case of Covid-19 in Indonesia* | Kualitatif | *Results of this study explain that the level of productivity criteria in the sequence is the efficiency effectiveness criteria, supervision criteria, timeliness criteria, quantity criteria, interpersonal impact criteria, and quality criteria. The order of the most important alternative levels in increasing productivity sequentially is the group effectiveness alternative, the individual ability alternative, and the individual motivation alternative. The overall order of alternative levels in managing employee productivity is the application of corporate values.* | Penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak secara spesifik membahas Covid-19 atau manajemen modal manusia, melainkan fokus pada produktivitas kerja di PT Loyal Indonesia Utama. |

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai jurnal penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kualitatif kerap dipilih oleh para peneliti untuk menggali secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Pendekatan ini dinilai mampu menangkap kompleksitas fenomena di tempat kerja, baik di sektor publik maupun swasta, karena memungkinkan eksplorasi yang lebih luas terhadap pengalaman, persepsi, dan dinamika interpersonal yang tidak dapat dijangkau oleh pendekatan kuantitatif semata. Dengan demikian, pendekatan kualitatif memberikan kontribusi penting dalam memperkaya pemahaman mengenai produktivitas kerja sebagai sebuah konsep yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan psikologis.

Secara umum, temuan dalam berbagai studi menunjukkan bahwa faktor internal memiliki peran yang sangat signifikan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, keterampilan, kompetensi, serta semangat kerja menjadi elemen kunci yang menentukan sejauh mana seseorang dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Dalam hal ini, motivasi bukan hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup motivasi intrinsik seperti rasa memiliki, pengakuan, dan kepuasan kerja. Keterampilan dan kompetensi juga terbukti memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kerja, terutama dalam menghadapi perubahan dan tuntutan kerja yang dinamis.

Selain faktor internal, pelatihan dan sistem penilaian kinerja juga menjadi instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas. Pelatihan yang dirancang secara tepat dapat membantu pegawai memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, sementara penilaian kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif guna mendorong perbaikan berkelanjutan. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan dampak positif secara langsung terhadap produktivitas apabila tidak diimbangi dengan sistem manajemen yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menandakan pentingnya integrasi antara program pengembangan individu dan kebijakan kelembagaan yang memadai.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem manajerial, pola komunikasi, dan efisiensi operasional juga turut berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan rasa aman dan kepuasan pegawai. Sistem manajerial yang adil dan transparan, serta komunikasi yang efektif antarlevel organisasi, akan menciptakan sinergi yang positif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Efisiensi operasional pun menjadi indikator penting bagi keberhasilan manajerial dalam mengelola sumber daya secara optimal, baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga kerja.

Temuan-temuan tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak dapat hanya mengandalkan pendekatan teknis seperti penggunaan alat bantu atau peningkatan target. Diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan integratif, yang melibatkan dimensi psikologis, struktural, dan sosial dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan produktivitas sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya kerja kolaboratif, pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pembinaan yang tepat sasaran, serta penerapan sistem kerja yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan internal maupun tantangan eksternal yang terus berkembang.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Gambaran Umum Tempat Penelitian** 
   * 1. **PT Loyal Indonesia**

PT Loyal Indonesia Utama berdasarkan informasi dari <https://g.co/kgs/zayG5K5> bahwa PT Loyal Indonesia Utama merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi alat-alat listrik rumah tangga bermerek LOYAL dan berlokasi di Serang, Banten. Berdiri sejak tahun 1983, perusahaan ini telah menunjukkan eksistensinya dalam industri manufaktur dengan fokus utama pada produksi dan distribusi berbagai jenis produk kelistrikan. PT Loyal Indonesia Utama memiliki fasilitas produksi yang cukup besar serta tenaga kerja yang tersebar di berbagai divisi, seperti divisi produksi, administrasi, dan manajemen. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usahanya di sektor industri kabel serat optik, kabel dan elektronika lainnya, perlengkapan kabel, peralatan listrik, serta perdagangan besar mesin dan peralatan teknis lainnya.

Sebagai perusahaan yang telah lama beroperasi dan terus berkembang, PT Loyal Indonesia Utama memiliki visi untuk menjadi perusahaan terkenal dalam memproduksi aksesoris listrik melalui layanan pelanggan yang unggul, inovasi berkelanjutan, kualitas tinggi, dan komitmen kuat terhadap kepuasan pelanggan. Misi perusahaan menekankan pentingnya memenuhi tuntutan pasar yang terus berubah dan teknologi yang semakin inovatif, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan globalisasi pasar. Dalam mendukung operasionalnya, perusahaan ini membangun struktur organisasi yang jelas dan sistem kerja yang terorganisir, sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam seluruh kegiatan usaha.

Fokus utama dalam penelitian ini terletak pada Divisi Produksi, yang merupakan inti dari proses bisnis perusahaan karena berperan langsung dalam menghasilkan produk-produk utama. Divisi ini terdiri atas beberapa unit kerja, antara lain unit pemotongan (cutting), penjahitan (sewing), finishing, serta quality control. Setiap unit memiliki struktur kerja yang ditetapkan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun secara sistematis oleh manajemen perusahaan. Jumlah karyawan pada Divisi Produksi mencapai kurang lebih 80 orang, yang terdiri dari latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman kerja yang beragam. Sebagian besar karyawan berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan telah memiliki pengalaman di industri tekstil atau garmen, yang mendukung kelancaran operasional harian.

Dalam operasionalnya, karyawan di Divisi Produksi bekerja dengan sistem yang dirancang untuk memastikan efektivitas waktu, efisiensi tenaga, serta tercapainya target produksi yang telah ditetapkan. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak dan aktivitas kerja yang padat, divisi ini menjadi salah satu bagian paling krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas tinggi. Oleh karena itu, PT Loyal Indonesia Utama secara aktif menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis dan struktur organisasi yang tertata rapi membuat perusahaan ini menjadi lokasi yang relevan untuk dijadikan objek penelitian mengenai hubungan antara analisis kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada mutu dan ketepatan waktu pengiriman produk kepada pelanggan, PT Loyal Indonesia Utama sangat memperhatikan aspek produktivitas kerja. Evaluasi kinerja secara berkala dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan dan potensi peningkatan, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Perusahaan juga mengadakan pelatihan, melakukan penataan ulang beban kerja, serta mengoptimalkan lingkungan kerja sebagai bentuk konkret dari komitmen terhadap produktivitas. Salah satu pendekatan utama yang digunakan untuk mendukung hal tersebut adalah analisis kerja yang merupakan suatu proses sistematis yang mencakup studi terhadap beban kerja, pembagian tugas, alur kerja, serta waktu kerja yang digunakan oleh karyawan.

Secara keseluruhan, PT Loyal Indonesia Utama memberikan gambaran nyata tentang penerapan sistem kerja modern di sektor manufaktur, sekaligus menyediakan ruang observasi dan analisis yang tepat untuk memahami bagaimana peran analisis kerja dapat dioptimalkan guna mendorong produktivitas karyawan. Dengan demikian, pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pertimbangan yang kuat dari aspek keorganisasian, teknis produksi, hingga manajerial yang mendukung tujuan dan arah penelitian secara menyeluruh.

* + 1. **Visi dan Misi PT Loyal Indonesia**

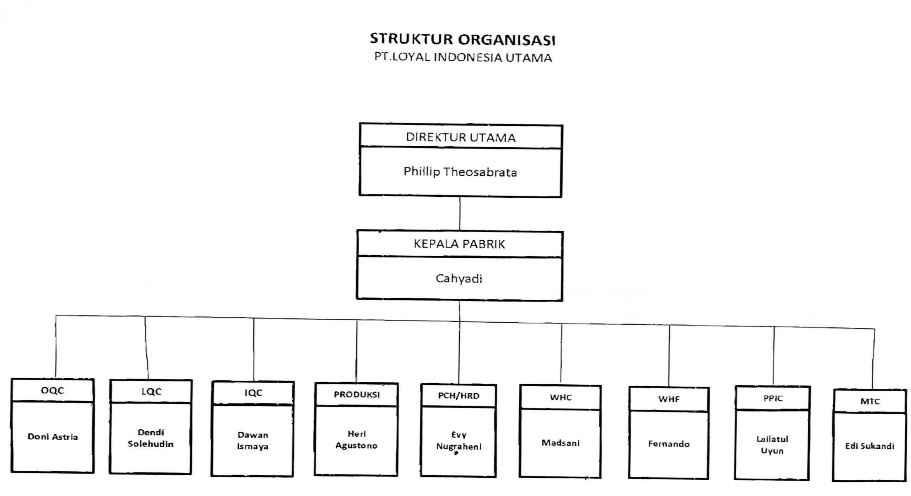
VISI

Visi kami adalah menjadi perusahaan terkenal yang memproduksi aksesoris listrik melalui layanan pelanggan yang unggul, inovasi, kualitas dn komitmen.

MISI

Prioritas utama kami adalah untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Selalu perbarui dengan tuntutan pasar dan teknologi inovatif. Selalu siap menghadapi globalisasi pasar.

* + 1. **Struktur Organisasi Perusahaan PT Loyal Indonesia**

****

**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi Perusahaan**

1. **Tempat dan Waktu Penelitian**
2. **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Loyal Indonesia Utama , yang berlokasi di Jl. Mangga Ubi No. 77 RT. 005/RW. 007 Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. PT Loyal Indonesia Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan produksi, dengan kegiatan operasional yang melibatkan berbagai divisi kerja dan karyawan dari berbagai level.

1. **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan 22 Maret- 19 Juli 2025 yang dimulai dengan penyusunan proposal hingga pelaporan.

**Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **Maret** | | | | **April** | | | | **Mei** | | | | **Juni** | | | | **Juli** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Pengajuan dan persetujuan judul penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Penyusunan instrumen penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Penentuan populasi dan sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Pengumpulan data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Pengolahan data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Penulisan skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ujian sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Perbaikan Skrispi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Sumber: Data penulis, 2025*

1. **Latar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai yang diartikan sebagai kemampuan suatu lembaga atau perusahaan untuk melakukan kegiatan kerja secara normal dan mampu memenuhi semua kewajiban dengan baik dan dengan cara sesuai setandar yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan di PT Loyal Indonesia Utama, yang berlokasi di wilayah Serang, Banten, dimulai sejak bulan 22 Maret hingga 19 Juli 2025, dengan mempertimbangkan.

1. **Metode dan Prosedur Penelitian**
2. **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam hubungan antara analisis kerja dan produktivitas karyawan pada divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji fenomena sosial secara kontekstual dan naturalistik.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sebagai kunci harus memiliki bekal teori dan wawasan luas untuk bisa menggali informasi, menganalisis, dan mengkontruksi objek penelitian. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih detail melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari individu atau kelompok yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2014).

1. **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis, berdasarkan panduan dari para ahli dalam metodologi penelitian kualitatif. Prosedur ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian berjalan terarah, valid, dan sesuai dengan kaidah ilmiah. Tahapan penelitian ini mengacu pada pendapat Creswell (2014), serta disesuaikan dengan konteks penelitian di lapangan.

1. Tahap Pendahuluan atau Persiapan
2. Peneliti memulai dengan mengidentifikasi dan memilih masalah utama yang relevan, yaitu mengenai rendahnya produktivitas kerja di divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama.
3. Selanjutnya, peneliti menyusun dan mengajukan judul penelitian kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan persetujuan dan arahan.
4. Setelah judul disetujui, peneliti melakukan studi literatur secara intensif terhadap buku, jurnal, dan dokumen relevan yang berkaitan dengan teori produktivitas kerja, analisis kerja, serta metode penelitian kualitatif.
5. Peneliti merumuskan permasalahan dan fokus penelitian secara jelas, yaitu mengkaji bagaimana pelaksanaan analisis kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di perusahaan.
6. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan menggambarkan dan memahami fenomena kerja di lingkungan karyawan produksi secara mendalam dan kontekstual.
7. Peneliti kemudian menyusun proposal penelitian dan mempresentasikannya dalam seminar proposal sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di program studi.
8. Tahap Pelaksanaan
9. Peneliti memahami konteks perusahaan, melakukan koordinasi awal dengan pihak manajemen, serta menyiapkan diri secara mental dan administratif sebelum memasuki lapangan.
10. Peneliti memasuki lokasi penelitian, yaitu divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama, dan mulai melakukan observasi terhadap aktivitas kerja serta pola interaksi karyawan.
11. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi untuk menggali informasi mengenai pelaksanaan analisis kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas.
12. Selama proses ini, peneliti juga berperan sebagai pengamat aktif yang mencatat dinamika, hambatan kerja, serta kebijakan atau prosedur operasional yang berlaku di lapangan.
13. Tahap Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan, diklasifikasi, dan dianalisis menggunakan model analisis data kualitatif menurut Miles, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Lotto, 1986). Proses ini dilakukan untuk menemukan pola dan keterkaitan antara analisis kerja dan tingkat produktivitas karyawan.

1. Tahap Penyelesaian

Pada tahap ini, peneliti menyusun hasil penelitian ke dalam bentuk laporan tesis sesuai pedoman penulisan ilmiah yang ditetapkan oleh program pascasarjana. Penyusunan laporan dilakukan secara sistematis mulai dari pendahuluan, landasan teori, metodologi, temuan lapangan, hingga simpulan dan saran.

1. **Data dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari orang, peristiwa, dokumentasi. mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat di peroleh. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi secara langsung di lokasi penelitian. Peneliti menggunakan sumber data tersebut untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai pelaksanaan analisis kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan di divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama, Serang, Banten.

Usaha dalam mendapatkan data yang akurat dilakukan dengan mengambil informasi dari pihak-pihak yang benar-benar dapat memberikan penjelasan dan pemahaman mendalam mengenai permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Adapun kriteria yang digunakan peneliti dalam memilih sumber data adalah:

1. Memiliki sikap jujur dan mampu menyampaikan informasi secara terbuka
2. Memahami proses kerja dan kebijakan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pembagian kerja dan produktivitas di divisi produksi
3. Bersedia untuk diwawancarai dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti menetapkan beberapa informan utama dalam penelitian ini, yaitu: (1) Satu orang staf Human Resource Development (HRD) yang memahami sistem analisis jabatan dan manajemen tenaga kerja, (2) Dua orang kepala divisi produksi yang memiliki pengetahuan teknis serta tanggung jawab langsung terhadap manajemen operasional di lapangan, dan (3) Tiga orang karyawan dari divisi produksi yang terlibat langsung dalam proses kerja sehari-hari serta mengalami dampak langsung dari sistem pembagian kerja yang diterapkan. Seluruh informan dinilai memenuhi kualifikasi tersebut karena memiliki pengalaman, pemahaman, dan keterlibatan langsung dengan proses kerja di perusahaan.

1. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015). Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk mencari data seluas-luasnya dan selengkap mungkin yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh analisis kerja terhadap produktivitas karyawan pada divisi produksi. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen internal perusahaan seperti laporan produksi, data jumlah produk reject, standar operasional prosedur (SOP), serta data monitoring kualitas produk dari divisi OQC (Outgoing Quality Control) PT Loyal Indonesia Utama.

Selain itu, peneliti juga menggunakan literatur berupa buku-buku, jurnal, artikel ilmiah, serta referensi lain yang relevan dan mendukung teori tentang analisis kerja, produktivitas, manajemen SDM, dan standar kinerja. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis terhadap temuan di lapangan. Dengan memadukan data primer dan sekunder secara sistematis, peneliti berharap dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti.

1. **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian kualitatif diperoleh dari sumber data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dikategorikan ke dalam dua metode, yaitu metode interaktif dan non-interaktif. Metode interaktif dalam penelitian ini mencakup wawancara dan observasi berperan serta, sedangkan metode non-interaktif meliputi observasi tidak berperan serta, analisis dokumen, dan arsip.

Data utama yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah perilaku nyata seperti pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja, interaksi antar karyawan, pola kerja, hingga kebiasaan dalam proses produksi. Oleh karena itu, peneliti menjadi instrumen kunci yang secara langsung berinteraksi dengan subjek penelitian di lapangan. Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan, peneliti menggunakan beberapa metode berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dari narasumber terkait dengan proses kerja, pembagian tugas, hambatan dalam pekerjaan, dan persepsi mereka terhadap produktivitas kerja di divisi produksi. Peneliti melakukan wawancara secara tatap muka langsung kepada 1 orang HRD dengan jumlah 6 pertanyaan, 2 orang Kepala Divisi Produksi dengan total 12 pertanyaan, dan 3 orang Karyawan Produksi dengan total 18 pertanyaan.

Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali pemikiran, pengalaman, dan pandangan narasumber terhadap sistem kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar tetap fleksibel namun terarah pada fokus penelitian.

Untuk mempermudah proses wawancara penulis melakukan pengkodean wawancara sebagai berikut:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Pertanyaan | Kode |
| 1 | Efisiensi Kerja | 1. Bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efisiensi kerja menurut pengalaman bapak/ibu? 2. Apa kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja, dan bagaimana bapak/ibu atau tim mengatasinya? | Q1.1  Q1.2 |
| 2 | Kualitas hasil Kerja | 1. Bagaimana bapak/ibu menilai kualitas hasil kerja di unit/divisi/tempat bekerja saat ini? Apakah sudah maksimal? 2. Menurut bapak/ibu, bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja bapak/ibu? 3. Apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman bapak/ibu? | Q2.1  Q2.2  Q2.3 |
| 3 | Motivasi kerja | 1. Bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut bapak/ibu? 2. Bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, atau tim memengaruhi semangat kerja bapak/ibu sehari-hari? 3. Apa saja faktor yang paling memengaruhi motivasi kerja bapak/ibu (atau tim Anda) selama ini? | Q3.1  Q3.2  Q3.3 |

1. Observasi

Observasi digunakan untuk memperoleh data mengenai kegiatan kerja nyata yang berlangsung di lingkungan produksi. Peneliti melakukan observasi partisipasif, yaitu dengan ikut terlibat secara langsung dalam lingkungan kerja karyawan produksi. Observasi ini mencakup interaksi kerja antar karyawan, pelaksanaan tugas, penggunaan alat kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

Dalam pelaksanaannya, peneliti berterus terang kepada pihak perusahaan bahwa observasi dilakukan untuk keperluan penelitian. Namun, peneliti juga melakukan observasi dalam keadaan alami agar informasi yang diperoleh tetap objektif dan tidak dibuat-buat. Observasi dilakukan secara tidak terstruktur, di mana fokus pengamatan dapat berkembang selama proses penelitian berlangsung. Dengan demikian, peneliti dapat menangkap aspek-aspek penting yang mungkin belum teridentifikasi sejak awal

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data wawancara dan observasi. Peneliti mencari data sekunder melalui dokumen internal perusahaan yang meliputi struktur organisasi divisi produksi, Standar Operasional Prosedur (SOP), laporan produktivitas karyawan, data kualitas dan jumlah produk jadi dan produk *reject,* catatan pelatihan kerja, hingga data evaluasi kinerja. Dokumentasi ini penting untuk memverifikasi temuan di lapangan serta memperkuat analisis terhadap pengaruh analisis kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. **Prosedur Analisis Data**

Analisis data kualitatif adalah proses sistematis untuk menelaah, mengorganisir, serta menginterpretasikan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi agar dapat disimpulkan secara bermakna. Data yang terkumpul dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019) analisis data kualitatif dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih, merangkum, mengelompokkan, dan memfokuskan data mentah yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam tahap ini, peneliti menyederhanakan data lapangan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi menjadi informasi yang bermakna dan berfokus pada aspek kerja yang berdampak terhadap produktivitas karyawan.

Reduksi data dilakukan dengan membaca ulang transkrip wawancara dan catatan lapangan, menandai dan menyortir informasi yang relevan terkait analisis kerja, efisiensi, pembagian tugas, serta kinerja karyawan, mengkategorikan data ke dalam tema seperti: pembagian kerja, beban kerja, keterampilan kerja, hambatan kerja, dan produktivitas individu, memberi kode data sesuai kategori untuk mempermudah proses analisis lebih lanjut. Langkah ini memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian hanya pada hal-hal penting dan membuang data yang tidak relevan.

1. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses mengorganisir informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi, tabel, atau bagan agar dapat memberikan gambaran yang utuh dan sistematis tentang hasil temuan penelitian. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dalam bentuk deskripsi naratif, yang memuat kutipan langsung dari informan, observasi peneliti di lapangan, serta dokumentasi penunjang. Penyajian data disusun berdasarkan kategori yang telah ditentukan pada tahap reduksi, misalnya deskripsi pembagian kerja karyawan divisi produksi, kondisi aktual proses kerja dan alur produksi, faktor-faktor yang menghambat atau mendukung produktivitas kerja, peran kepala divisi dan koordinasi tim kerja. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menelaah pola, hubungan, dan tren yang muncul dari data lapangan.

1. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah data disajikan secara sistematis. Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan terus diverifikasi selama proses pengumpulan data berlangsung. Verifikasi dilakukan dengan cara triangulasi data, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumen perusahaan. Peneliti terus memeriksa konsistensi data dari berbagai sumber dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dapat menjawab rumusan masalah secara valid dan kredibel. Apabila data dari berbagai sumber menunjukkan kecocokan, maka kesimpulan yang ditarik dianggap sahih. Pada akhirnya, kesimpulan dari analisis data ini akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian, yaitu bagaimana analisis kerja dilakukan dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan di divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama.

1. **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Pemeriksaan keabsahan data bertujuan untuk menjamin bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut L.J Moleong (2022) menyatakan bahwa keabsahan data menyangkut nilai kebenaran, ketepatan penerapan, konsistensi prosedur, dan netralitas temuan dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), terdapat beberapa teknik untuk menguji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif, yaitu ketekunan pengamatan dan triangulasi. Penelitian ini menggunakan kedua teknik tersebut untuk menjamin validitas data yang diperoleh di lapangan.

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara mengamati secara terus-menerus dan mendalam aktivitas karyawan di divisi produksi PT Loyal Indonesia Utama selama periode penelitian. Pengamatan ini bertujuan untuk merekam aktivitas kerja, interaksi antar karyawan, serta hambatan kerja yang terjadi secara akurat. Peneliti melakukan verifikasi silang dengan cara membandingkan catatan lapangan dengan hasil wawancara yang dilakukan secara berkala. Peneliti juga mengkaji ulang literatur yang relevan, seperti buku manajemen operasional, studi tentang produktivitas tenaga kerja, dan artikel tentang analisis kerja di sektor manufaktur, untuk memastikan bahwa interpretasi data bersifat objektif dan sesuai konteks.

1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sumber data, teknik pengumpulan data, dan waktu secara bervariasi. Sugiyono (2019) membagi triangulasi menjadi tiga bentuk sebagai berikut:

1. Trriangulasi Sumber

Dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai narasumber, seperti kepala divisi produksi, supervisor lapangan, dan karyawan bagian produksi. Tujuannya untuk memperoleh perspektif yang beragam mengenai pembagian kerja, beban kerja, dan pengaruhnya terhadap produktivitas.

1. Triangulasi Teknik

Peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi (seperti laporan harian produksi dan struktur organisasi kerja) terhadap subjek yang sama. Hal ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi informasi yang diperoleh melalui berbagai metode.

1. Triangulasi Waktu

Data dikumpulkan pada waktu yang berbeda, seperti pagi hari saat briefing, siang hari ketika proses produksi berjalan aktif, dan sore hari menjelang akhir kerja. Variasi waktu ini digunakan untuk melihat perubahan perilaku kerja dan dinamika produktivitas sepanjang hari kerja.

Dengan penerapan teknik ketekunan pengamatan dan triangulasi, peneliti memastikan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini kredibel, akurat, dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN**

* 1. **Gambaran Umum**
     1. **Pak doni sebagai Kepala Divisi *(Top)***

****

**Gambar 4.1**

**Kepala Divisi *(Top)***

Kepala Divisi *(Top)* merupakan posisi manajerial tingkat menengah hingga atas yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola, mengoordinasikan, dan mengawasi seluruh aktivitas dalam suatu divisi atau departemen tertentu di perusahaan. Sebagai pemimpin tertinggi di divisinya, kepala divisi berperan strategis dalam menerjemahkan visi dan misi perusahaan ke dalam program kerja dan kebijakan operasional yang relevan dengan bidang kerjanya. Ia bertugas memastikan bahwa seluruh unit atau bagian di bawah divisinya bekerja secara sinergis dan produktif untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Tugas utama Kepala Divisi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (POAC) terhadap fungsi kerja di dalam divisi. Selain itu, Kepala Divisi juga bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis, pengembangan sumber daya manusia, pemecahan masalah yang bersifat teknis maupun administratif, serta menjaga komunikasi lintas divisi agar koordinasi antar bagian berjalan efektif. Kepala Divisi menjadi penghubung antara manajemen puncak dan pelaksana di lapangan, sehingga posisinya sangat krusial dalam memastikan kebijakan perusahaan dapat diimplementasikan secara tepat dan berkelanjutan. Adapun hasil wawancara dengan Pak Doni sebagai Kepala Divisi *(Top)* adalah sebagai berikut:

Q.1.1 :Assalamualaikum Wr. Wb. Pak izin untuk melancari Bapak. Di sini Firda ada tiga indikator dan satu indikator itu Firda ada dua pertanyaan. Dimulai dari efisiensi kerja, Firda mau menanyakan ke Bapak bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efisiensi kerja menurut pengalaman Bapak?

I.1.1 :untuk anggaran pengeluaran produksi yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja ya kalau menurut saya disini terkait ke bahan baku bahan baku untuk anggaran yang cukup ketersediaan bahan baku mengurangi gangguan produksi terus mengadakan pelatihan karyawan dan juga untuk pengelolaan biaya agar lebih efektif untuk menghindari pemborosan itu aja sih.

Q.1.2 : itu untuk pertanyaan pertama ya pak dan yang kedua ada apa kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan bagaimana bapak atau tim mengatasinya kalau untuk kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan cara mengatasinya untuk kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja itu biasanya kita pada tool mesin dan juga Pada karyawan sendiri ya?

I.1.2 :Jadi kendalian biasanya menghambat efisiensi kerja dan cara mengatasinya biasanya kita itu terhambat dengan terkait efisiensi ya. Alat bantu kerja, mesin, dan juga dari... orangnya ya humannya kalau dari tool biasanya ada kerusakan-kerusakan yang seharusnya itu bisa diselesaikan secara cepat tapi terkendala untuk spare part biasanya begitu terus untuk mesin biasanya disini Maintenance, jadi ada perawatan mesin secara berkala untuk mengatasinya, tapi untuk terkait spare part lagi. Terus ketiga, masalah karyawan. Biasanya karyawan kita akan adakan pelatihan-pelatihan untuk yang baru masuk ya, mempelajari hal-hal yang ada di produksi. Nah cuman biasanya ada juga karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tapi tidak sesuai juga, tidak mengikuti. Nah ini biasanya kita akan proses lagi untuk pelatihan berikutnya.

Q.2.1 :Dan disini ada pertanyaan yang kualitas hasil kerja ya Pak dilanjut. Yang pertanyaannya itu bagaimana menilai kualitas hasil kerja di unit atau di PC bekerja saat ini apakah sudah maksimal? Sejauh ini sih kita sudah maksimal ya. Ada kendala?

I.1.3 : Ya kendala sih ada aja ya untuk mendekat. Dalam proses produksi atau pengecekan secara kualitas pasti setiap hari ada masalah. Baik itu secara untuk kualitas ya tampilan, terus pengecekan dan juga standarnya gitu aja sih.

Q.2.2 : bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja Bapak? Bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja?

I.1.4 :Pertama ya kita ada pelatihan, terus pengecekan atau pengawasan terhadap hasil pelatihan tersebut. Terus juga memperhatikan alat-alat bantu kerja mereka ada masalah atau tidak. Terus kembali lagi ke sudah mengikut standar atau belum.

Q.2.3 :apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Bapak? Apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan selama ini ya?

I.1.5 :Ya, menurut pengalaman Bapak. Pertama, alat dan teknologi ya. Alat dan teknologi. Kita itu masih manual rata-rata. Di sini kalau masih bicaranya kita pakai tenaga orang dan belum pakai sistem robotik. Tapi berbalik lagi kalau misalnya pakai sistem robotik otomatis akan mengurangi tenaga manusia kembali lagi ke tenaga kerja. Alatnya walaupun tidak robotik, alatnya minimal ya yang bagus lah gitu ya. Dan spare partnya juga murah banyak dan gampang didapat gitu. Itu aja sih.

Q.3.1 :Bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut Bapak?

I.1.6 :Peran perusahaan bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk beberapa tahun kebelakang Ya kita pernah ada tour ya, tour-tour ya pertama untuk refreshing karyawan agar tidak terlalu jenuh ya Terus kedua ada bonus untuk yang mencapai hasil dan target, baik itu aja.

Q.3.2 :Bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, atau tim mempengaruhi semangat kerja Bapak sehari-hari? Bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, atau tim mempengaruhi semangat kerja sehari-hari? Ini sih penilaian secara individu ya?

I.1.7 :Kalau menurut saya sih komunikasi ya, komunikasi penyampaian mungkin dari atasan ke bawahan yang intinya tidak terlalu ada batasan. Jadi disini Untuk atasan pada saat instruksi Sampaikan dengan yang baik Dan tidak marah-marah Itu aja sih Ini menurut penilaian pribadi

Q.3.3 :Yang terakhir ini Apa saja faktor yang paling mempengaruhi Motivasi kerja Bapak atau tim selama ini?

I.1.8 :Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Bapak Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Motivasi kerja, kenaikan gaji Biasanya ya Gak jauh-jauh dari kenaikan gaji Pengembangan karir Itu aja sih Baik, kalau sudah firda terima kasih.

* + 1. **Pak dendi sebagai R&D Produksi *(bottom)***

****

**Gambar 4.2**

**Divisi R&D *(bottom)***

R&D Produksi (Research and Development – Produksi) pada level bottom (pelaksana) merupakan bagian dari struktur organisasi yang berada di garis depan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengembangan terkait proses produksi. Posisi ini berfokus pada tugas-tugas operasional yang mendukung inovasi produk, peningkatan kualitas, efisiensi proses, serta penerapan teknologi baru di lini produksi. Meskipun berada pada level bawah, peran R&D Produksi sangat penting karena langsung berkontribusi terhadap keberhasilan pengembangan produk dan perbaikan proses produksi.

Tugas utama dari personel R&D Produksi di tingkat pelaksana antara lain: melakukan uji coba bahan dan formula produksi, mencatat hasil eksperimen, mengamati proses produksi untuk menemukan potensi peningkatan, serta memberikan masukan teknis kepada atasan atau tim R&D senior. Mereka juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa setiap hasil pengembangan dapat diimplementasikan dengan efektif di jalur produksi massal. Dengan keterlibatan langsung dalam praktik di lapangan, R&D Produksi level pelaksana berperan penting sebagai penghubung antara ide pengembangan dan realisasi teknis di pabrik. Adapun hasil wawancara dengan Pak Dendi sebagai R&D Produksi *(Bottom)* adalah sebagai berikut:

Q.1.1 :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh Saya Firda disini izin mewawancari Bapak dengan Pak Dendi bagian R&D Di sini Firda ada tiga indikator. Satu indikator itu mempunyai dua pertanyaan. Yang pertama itu efisiensi kerja. Firda ingin menanyakan ke Bapak bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efisiensi kerja menurut pengalaman Bapak Untuk anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi ini sangat berpengaruh ya Kita seadakan efisiensi untuk produksi menghemat dari bahan terus efisiensi cara kerja Dan yang kedua itu apa kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan bagaimana Bapak atau tim mengatasinya??

I.2.1 :Kendalanya biasanya di efisiensi kerja ini yang menghambat adalah di faktor orang, manusia. Karena kita di target produksi misalnya harus sekian mendus tapi orangnya enggak ada. Jadi di situ kita efisiensinya penambahan orang agar produksi tercapai, enggak terhambat gitu. Dan yang selanjutnya disini ada kualitas hasil kerja.

Q.1.2 : bagaimana Bapak menilai kualitas hasil kerja di unit atau tempat bekerja saat ini? Apakah sudah maksimal?

I.2.3 :Untuk bagian di RND disini kita sudah melakukan hasil kerja semaksimal mungkin ya. Yaitu untuk perbaikan produk-produk yang kurang maksimal.

Q.2.1 :produk yang kesulitan pada waktu perakitan kita lakukan perbaikan oke jadi udah maksimal pak?

I.2.2 :udah maksimal kita selalu jadi motivasi ke produksi kalau ada kendala langsung untuk perbaikan

Q.2.2 :menurut bapak bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja bapak?

I.2.4 :Caranya seperti itu, jadi kita menghandle kerjaan-kerjaan yang ada di bagian R&D, terutama untuk misalnya di produksi, di lingkungan kerja, kita lakukan tiap pagi kita untuk pengujian rutin terhadap produk tersebut. Jadi apabila pada produk ada masalah, kita sudah menemukan dahulu, belum terjadi.

Q.2.3 :Baik Pak, dan yang ini yang ketiga, apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Bapak?

I.2.5 :Faktornya yang mempengaruhi kualitas itu untuk kerja di bagian divisi masing-masing semaksimal mungkin dan untuk kualitas tersebut kita jaga agar produk itu lebih baik dan baik.

Q.3.1 :Dan yang terakhir disini ada motivasi kerja, pertanyaannya itu bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut Bapak?

I.2.6 : Peran perusahaan dalam menjaga untuk motivasi kita biasanya ke bagian karyawan selalu ada hubungan ke bagian HRD agar memberikan kesejahteraan kepada karyawan supaya karyawan tersebut semangat untuk kerjanya.

Q.3.2 :bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja atau tim mempengaruhi semangat kerja?

I.2.7 :Untuk hubungan antara pimpinan dan rekan kerja, kita disini sangat baik. Kita saling jaga antara pimpinan dan karyawan disini. Terutama apabila ada masalah di produksi, pimpinan kita libatkan. Agar pimpinan juga tahu kondisi di lapangan seperti apa.

Q.3.3 :Terakhir ini ada pertanyaan, apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja Bapak atau tim selama ini?

I.2.8 :Faktor untuk memotivasi kerja itu kita harus menjaga tim solid di sini, jadi kita selaku di sini, mungkin di R&D, di bagian yang lain, apabila ada informasi kita ada meeting gitu, meeting antara departemen masing-masing, itu kita selaku lakukan agar semua tahu permasalahan dan kinerja ke depannya harus gimana, semua divisi harus menjaga itu.

Q.3.3 :Pertanyaannya sudah selesai Saya tutup ya Pak Terima kasih Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

* + 1. **Pak Heri sebagai divisi produksi *(bottom)***

******

**Gambar 4.3**

**Divisi Produksi *(bottom)***

Divisi Produksi pada level *bottom* (tingkat pelaksana) adalah bagian dari struktur organisasi perusahaan yang bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan kegiatan operasional produksi sehari-hari. Karyawan pada level ini merupakan ujung tombak dalam proses pembuatan barang atau jasa, karena mereka menjalankan mesin, merakit produk, melakukan pengecekan kualitas dasar, serta memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tugas utama karyawan di Divisi Produksi (*bottom level*) meliputi pengoperasian peralatan produksi, mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, menjaga ketepatan waktu dalam penyelesaian produk, serta melaporkan kendala teknis yang muncul selama proses berlangsung. Meskipun mereka tidak terlibat dalam pengambilan keputusan strategis, peran mereka sangat penting karena kualitas dan kuantitas output produksi sangat bergantung pada kedisiplinan, keterampilan, dan efisiensi kerja mereka. Oleh karena itu, Divisi Produksi pada level ini menjadi fondasi utama dalam memastikan kelancaran rantai produksi dan keberhasilan pencapaian target perusahaan. Adapun hasil wawancara dengan Pak Heri sebagai Divisi Produksi pada level *bottom* adalah sebagai berikut:

Q.1.1 :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh saya Firda Fitriani izin mewawancari Bapak dengan Bapak Heri bagian IPC produksi disini ada tiga indikator satu indikator itu Firda mempunyai dua pertanyaan yaitu efesensi kerja tentang efesensi kerja pertanyaan itu bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efesensi kerja menurut pengalaman Bapak?

I.3.1 : untuk anggaran pengeluaran ya jadi intinya sih kita mungkin ya semua divisi ya mungkin salah satunya produksi kita mengefisiensi ya jadi misalnya meminimalis pengeluaran contoh misalnya pembelian tool-tool di produksi nah itu gimana caranya kita untuk semaksimal musim mengurangi pembelian mungkin contoh ada peralatan tool yang bisa kita perbaikan mungkin kita bisa beli tool yang bisa diperbaikin mungkin dengan menghemat biaya kita gak beli baru gitu mungkin beli salah satu untuk tool nya itu mungkin salah satu untuk efisiensi untuk pengeluaran ya kita semaksimal mungkin sih gitu mak jadi untuk mengeluarkan cost ya oh iya bener cost perusahaan

Q.1.2 :Dan yang kedua itu, apa kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan bagaimana Bapak atau tim mengatasinya?

I.3.2 :Untuk efisiensi kerja mungkin ini menyangkut hasil dari produksi. Jadi mungkin dia dari salah satu dari komponen. Contoh salah satu misalnya bodi. Bodi ini kita contoh misalnya ada reject. Nah ini kita mungkin bisa menjadi kendala. jadi memperhambat produksi, kita memasyensi waktu biar cepat hasilnya berhubung ada reject, contoh nih komponen salah satu misalnya body ada reject, kan itu memperhambat jadi itu nanti mungkin ada retur atau sortir, itu kan memakan waktu juga itu betul.

Q.2.1 :kelanjutannya ada pertanyaan tentang kualitas hasil kerja. Yang pertama itu bagaimana Bapak menilai kualitas hasil kerja di unit atau di PC bekerja saat ini? Apakah sudah maksimal?

I.3.3 :Untuk dibilang maksimal kita enggak bisa ya. Soalnya disini kita kan sistem parsial, mungkin kita berantek tes yang berada disini. Hasil kerja itu kita nanti ada bagian lain, pengecekan. Nah jadi untuk kualitas itu yang berwenang nanti dibagiin kursi untuk pengecekan Nah untuk selama ini sih kita ya untuk yang sudah berjalan sih alhamdulillah bisa kita minimalis Untuk kualitas ya untuk 1% kita gak bisa pastiin ya kita gak bisa berjalan 1% oke enggak Ya tapi secara jelas ya kita minimalis masalahnya.

Q.2.2 :Menurut Bapak, bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja Bapak?

I.3.4 :Kita sosialisasi untuk karya lama maupun karya baru, utama ya kita ada session training. Jadi contoh ada produk baru, kita ada session training dulu. Session training ya kita punya target juga. Terus SOP yang ada dari R&D ya kita sosialisasi juga. Ini gimana untuk apa namanya, tahapan.

Q.2.3 :pertanyaan selanjutnya, apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Bapak?

I.3.5 :faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja ini dalam bidang apa ya? nggak spesifik ya?

Q.3.1 : iya kualitas produksi

I.3.6 :iya itu tadi kita apalagi hasil kerja dari segi komponen kalau kita komponennya atau komponen pendukung oke semua bagus semua ya kita kualitas ya bagus hasilnya gitu oke

Q.3.2 :Di sini ada pertanyaan selanjutnya tentang motivasi kerja. Pertanyaannya itu bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut Bapak?

I.3.7 :Kalau selama ini sih bagus sih, jadi kita hubungan antara top manajemen, atas sana yang punya ini kita ke bawahan, bagus itu kita bikin motivasi, semangat kerja, jadi gak ada kesenjangan sosial gitu. Jadi intinya bos untuk menjualnya membawa gitu.

Q.3.2 :Dan pertanyaan selanjutnya ada bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja atau tim mempengaruhi semangat kerja Bapak sehari-hari?

I.3.8 :untuk yang sudah berjalan kita cukup baik sih solidnya jadi kita ada masalah apa kita konsultasi alhamdulillah bagian yang berwarna juga itu support jadi saling membantu contoh di proses kita ada masalah kita konsultasi ya mereka ngasih solusi jadi kita ada untuk tim ini saling bantu support.

Q.3.3 :Yang terakhir itu ada apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja Bapak atau tim selama ini? Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja apa saja Pak? Apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja Bapak itu?

I.3.9 :Ya ini kita untuk motivasi kerja ini mungkin bisa kembalikan atas tadi ya ya misalkan gaji gitu pak kan itu bikin motivasi kerja ya ya mungkin kalau dari segi kesejahteraan itu juga bikin semangat ya ya kita rekan kerja juga bikin motivasi banyak ya mungkin itu dari salari atau dari rekan kerja jadi itu juga bikin motivasi kerja kita semangat ya kembali ke tadi ya kalau kita amalkan kerja kita saling support, saling bantu kita kan semangat, jadi bukan salari aja kalau misalnya ya kita salari gede, misalnya ini tapi kita untuk lingkungan kerja kita istilahnya ada get-get bank kita enggak motivasi kerja ya mungkin bisa drop, bisa turun itu kalau misalnya layak juga pendukung Itu bukan hanya kejateraan dari pusat saja. Jadi semua orang yang kerja juga itu turut mendukung.

Q.3.3 :Baik Pak, pertanyaannya sudah selesai. Kita terima kasih banyak. Selebihnya mohon maaf. Wassalamualaikum Wr. Wb.

* + 1. **Bu Evi sebagai staf *(middle)***

****

**Gambar 4.4**

**Divisi Staf *(middle)***

Staf pada level *middle* (menengah) merupakan bagian dari struktur organisasi yang berperan sebagai penghubung antara manajemen atas dan pelaksana di lapangan. Staf middle level umumnya terdiri dari supervisor, kepala bagian, atau staf fungsional yang memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan aktivitas operasional dalam bidang tertentu, mengawasi kinerja karyawan pelaksana, serta menerjemahkan kebijakan dan arahan dari atasan ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja.

Tugas utama staf *middle* meliputi pengawasan harian, pelaporan kinerja, pemberian arahan teknis kepada tim pelaksana, serta evaluasi efektivitas kerja dan pencapaian target divisi atau unit. Mereka juga sering terlibat dalam analisis masalah operasional, pengembangan prosedur kerja yang lebih efisien, dan memberikan masukan kepada manajemen atas untuk perbaikan sistem kerja. Sebagai pengelola operasional tingkat menengah, staf middle memegang peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan proses kerja di antara level strategis dan pelaksana. Adapun hasil wawancara dengan Bu Evi sebagai Divisi staf *middle* adalah sebagai berikut :

Q.1.1 :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Izin memperkenalkan diri, saya Firda. Izin untuk mewawancarai Ibu. Boleh diperkenalkan dulu dengan Ibu siapa?

I.4.1 :Nama saya Efi, saya di bagian HR di PT Loyal Indonesia Utama.

Q.1.1 :Disini Firda akan menjelaskan lagi, Firda akan mewawancari Ibu dengan 3 indikator, satu indikatornya itu Firda mempunyai 2 pertanyaan, disini tentang efesensi kerja. Yang pertama itu ada pertanyaan bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efesensi kerja menurut Ibu?

I.4.2 :Anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi ya, yang mempengaruhi efisiensi itu kita adakan perawatan, perawatan dari tool, perawatan dari spare part gitu, sehingga membuat efisiensi di bagian pengeluaran biaya ya, tapi kalau untuk efisiensi kerja di lapangan produksi. karyawan itu kita adakan pelatihan pelatihan pelatihan pelatihan beberapa pelatihan karyawan itu nanti kita serapkan per 6 bulan sekali dengan pergantian divisi.

Q.1.2 :pertanyaan selanjutnya apa kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan bagaimana ibu atau tim mengatasinya menghambat efisiensi kerja?

I.4.3 :terkadang dari SDM nya sendiri ya Mungkin ada yang tidak masuk, izin, sakit, atau segala macam. Pastikan jadi kerja yang harusnya efektif selesai dalam satu minggu bisa overtime.

Q.2.1 :Di sini pertanyaan selanjutnya ada tentang kualitas hasil kerja. Pertanyaannya itu bagaimana Ibu menilai kualitas hasil kerja di unit atau di PC bekerja saat ini? Apakah sudah maksimal?

I.4.4 :Saat ini ada beberapa divisi memang sudah maksimal ya, tapi ada beberapa divisi memang yang belum maksimal yaitu kembali lagi terkait sama SDM-nya. Dan ada istilahnya in-out karyawan ya, in-out karyawan juga kan mempengaruhi kualitas hasil kerja.

Q.2.2 :Pertanyaan selanjutnya ada, menurut Ibu bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja Ibu?

I.4.5 :Cara meningkatkan kualitas hasil kerja dengan adanya pelatihan. Pelatihan rutin, kontrol, juga peningkatan SDM

Q.2.3 :apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Ibu?

I.4.6 :Kualitas juga dari motivasi yang diberikan pimpinan juga mempengaruhi kualitas hasil ya Karena kita merangkul karyawan dengan baik bagaimana cara mereka bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Q.3.1 :bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut ibu?

I.4.7 :Kita adakan reward untuk karyawan misalnya ada CSA seperti jalan-jalan setiap tahun atau acara-acara lain seperti ada hadiah gitu.

Q.3.2 bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja atau tim mempengaruhi semangat kerja ibu sehari-hari?

I.4.8 :Ini mempengaruhi sekali ya hubungan pimpinan, rekan kerja dan tim untuk semangat karena kita kan teamwork ya. Ya itu kan harus berkesinambungan dan antara di satu dengan yang lain itu memang kita sama gitu berjalan sama-sama.

Q.3.3 :Dan yang terakhir ini ada pertanyaan, apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja ibu atau tim selama ini?

I.4.9 :Ini mempengaruhi dari pendapatan. Pendapatan artinya dari seleri, juga dari reward dari perusahaan untuk kami sebagai karyawan.

Q.3.3 :Baik, pertanyaan sudah selesai. terima kasih atas waktunya. Selebihnya mohon maaf. Firda akhirin wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

* + 1. **Pak Diahudin sebagai staf *(middle)***

****

**Gambar 4.5**

**Divisi Staf *(middle)***

Staf pada level *middle* (menengah) merupakan bagian dari struktur organisasi yang berperan sebagai penghubung antara manajemen atas dan pelaksana di lapangan. Staf middle level umumnya terdiri dari supervisor, kepala bagian, atau staf fungsional yang memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan aktivitas operasional dalam bidang tertentu, mengawasi kinerja karyawan pelaksana, serta menerjemahkan kebijakan dan arahan dari atasan ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja.

Tugas utama staf *middle* meliputi pengawasan harian, pelaporan kinerja, pemberian arahan teknis kepada tim pelaksana, serta evaluasi efektivitas kerja dan pencapaian target divisi atau unit. Mereka juga sering terlibat dalam analisis masalah operasional, pengembangan prosedur kerja yang lebih efisien, dan memberikan masukan kepada manajemen atas untuk perbaikan sistem kerja. Sebagai pengelola operasional tingkat menengah, staf middle memegang peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan proses kerja di antara level strategis dan pelaksana. Adapun hasil wawancara dengan Pak Diahudin sebagai Divisi staf *middle* adalah sebagai berikut :

Q.1.1 :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh Izin memperkenalkan diri, nama saya Firda, saya disini akan mewawancarai Bapak dengan Bapak siapa?

I.5.1 :Dengan Bapak Diyahudin bagian QC atau *Quality Control*

Q.1.1 :Disini Firda ada 3 indikator Yang pertama, Firda akan mempertanyakan indikator efesiensi kerja. Pertanyaannya itu ada bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efesiensi kerja menurut pengalaman Bapak?

I.5.2 :Untuk pengeluaran produksi sih aman-aman saja, tidak ada masalah. Pertanyaan selanjutnya ada Apa kendala yang biasanya menghambat Efisiensi kerja dan bagaimana Bapak atau tim mengatasinya Selama ini Tidak ada kendala, belum ada kendala ya Berarti gak ada kendala ya Gak menghambat juga Iya

Q.1.2 :Disini pertanyaan selanjutnya ada Tentang kualitas hasil kerja Pertanyaannya bagaimana Bapak menilai kualitas hasil kerja Di unit Atau di PC tempat Bapak bekerja saat ini apakah sudah maksimal?

I.5.3 :Sudah maksimal

Q.2.1 :Sudah maksimal ya Pak ya Menurut Bapak bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja Bapak?

I.5.4 :Di setiap kerja kami kita ada briefing

Q.2.2 :Oh briefing Sebelum pengerjaan itu kita briefing dulu Iya Dan ada pengecekan untuk supaya hasil kerja ini kualitasnya baik gitu? Ada pengecekan kan?

I.5.5 :Ada, ada pengecekan.

Q.2.3 :Dan yang ketiga, apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Bapak? Apa saja yang, misalkan kualitas hasil kerja Bapak ini, apa faktor yang mempengaruhi?

I.5.6 :Selama ini sih tidak ada ya.

Q.2.3 :Jadi berjalan dengan baik ya?

I.5.6 :Iya betul.

Q.3.1 :Dan yang terakhir ada tentang motivasi kerja. Yang pertama itu bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut Bapak?

I.5.7 :Motivasi kerja ya, motivasi kerjanya itu dia selalu semangat, terus kita selalu ada sistem buat keluarganya juga.

Q.3.2 :Dan yang kedua bagaimana hubungan dengan pimpinan, rekan kerja atau tim mempengaruhi semangat kerja Bapak sehari-hari? Sangat baik, pimpinan kita sangat baik. Jadi pimpinan kayak HRD kebawahan baik ya?

I.5.8 :Baik.

Q.3.3 :Dan yang terakhir ini ada apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja? Apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja? Misalkan gaji atau reward atau kita jalan-jalan tiap tahun.

I.5.9 :Kalau untuk masalah itu soalnya kita sudah sesuai ini juga ya, sesuai terus untuk rewardnya selalu ada.

Q.3.3 :Selalu ada ya, bonus ataupun apa ya?

I.5.10 :Iya.

Q.3.3 :Baik Pak, pertanyaannya sudah selesai. Firda, terima kasih atas waktunya. Kurang lebihnya mohon maaf. Wassalamualaikum Wr Wb.

* + 1. **Pak Ovi sebagai staf *(middle)***

****

**Gambar 4.6**

**Divisi Staf *(middle)***

Staf pada level *middle* (menengah) merupakan bagian dari struktur organisasi yang berperan sebagai penghubung antara manajemen atas dan pelaksana di lapangan. Staf middle level umumnya terdiri dari supervisor, kepala bagian, atau staf fungsional yang memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan aktivitas operasional dalam bidang tertentu, mengawasi kinerja karyawan pelaksana, serta menerjemahkan kebijakan dan arahan dari atasan ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja.

Tugas utama staf *middle* meliputi pengawasan harian, pelaporan kinerja, pemberian arahan teknis kepada tim pelaksana, serta evaluasi efektivitas kerja dan pencapaian target divisi atau unit. Mereka juga sering terlibat dalam analisis masalah operasional, pengembangan prosedur kerja yang lebih efisien, dan memberikan masukan kepada manajemen atas untuk perbaikan sistem kerja. Sebagai pengelola operasional tingkat menengah, staf middle memegang peran kunci dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan proses kerja di antara level strategis dan pelaksana. Adapun hasil wawancara dengan Pak Ovi sebagai Divisi staf *middle* adalah sebagai berikut :

Q.1.1 :Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh Izin memperkenalkan diri, saya Fira Fitriani Ingin mewawancari Bapak dengan Bapak Ovi ya?

I.6.1 :Ya, betul sekali

Q.1.1 :dengan Bapak Ovi Di bagian?

I.6.2 :Di bagian quality control.

Q.1.1 :Di sini saya izin ingin mewawancarai ada tiga indikator yang saya akan mewawancarai itu tentang efisiensi kerja. Yang pertama bagaimana anggaran pengeluaran khususnya di bagian produksi mempengaruhi efisiensi kerja menurut pengalaman Bapak?

I.6.3 :Kalau menurut pengalaman untuk efisiensi itu tidak ada masalah ya Justru akan meningkatkan efisiensi kerja ya Jadi semuanya baik-baik saja

Q.1.2 :Dan yang kedua ada Ada kendala yang biasanya menghambat efisiensi kerja dan bagaimana Bapak atau tim mengatasinya?

I.6.4 :Untuk kami tidak ada hambatan ya, karena sebelum kami melakukan efisiensi kerja, kami akan menganalisa terlebih dahulu sehingga semuanya berjalan baik-baik saja.

Q.2.1 :Pertanyaan kedua ini tentang kualitas hasil kerja. Yang pertama, bagaimana Bapak menilai kualitas hasil kerja di unit atau di PC tempat kerja saat ini? Apakah sudah maksimal?

I.6.5 :Untuk maksimal, saya rasa sudah sangat maksimal sekali ya. Dan sudah sangat bagus sekali.

Q.2.2 :Dan yang kedua ini menurut Bapak, bagaimana cara atau strategi terbaik untuk meningkatkan kualitas hasil kerja di lingkungan kerja Bapak?

I.6.6 :Strategi terbaik kami adalah selalu menjaga sinergi antar sesama kami, tim, untuk menjaga kualitas hasil kerja, terutama di lingkungan. Jadi semuanya bisa tercipta suasana yang kondusif sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja.

Q.2.3 :Dan yang ketiga, apa saja faktor utama yang mempengaruhi kualitas hasil kerja di perusahaan ini menurut pengalaman Bapak?

I.6.7 :Kekompakan tim ya, itu sangat penting, mempengaruhi kualitas hasil kerja ya. Semakin kompak kita akan semakin lebih solid dan bagus.

Q.2.3 :Kualitasnya juga semakin meningkat ya?

I.6.8 :Betul sekali.

Q.3.1 :Dan yang pertanyaan terakhir ada tentang motivasi kerja. Pertama bagaimana peran perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut Bapak?

I.6.9 :Untuk dari peran perusahaan itu sudah sangat sesuai ya, sesuai dengan artian perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan selalu mensupport karyawannya baik dari segi apapun itu jadi sehingga motivasi karyawan bisa meningkat.

Q.3.2 :Dan yang kedua ada bagaimana hubungan dengan pimpinan rekan kerja atau tim mempengaruhi semangat kerja Bapak sehari-hari?

I.6.10 :Untuk hubungan kita sangat baik sekali ya, antara rekan kerja, sesama divisi ataupun lain divisi, semua sangat kompak dan solid.

Q.3.3 :Dan yang terakhir ada apa saja faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja Bapak selama ini?

I.6.11 :Motivasi yang mempengaruhi adalah kesulitan tim. Kita sebagai bagian dari salah satu tim, itu salah satu motivasi untuk kerja agar lebih baik lagi. Sudah, apakah masih ada?

Q.3.3 :Cukup pak . Firda akhirin, karena pertanyaannya sudah selesai, terima kasih banyak atas waktunya Pak. Kurang lebihnya mohon maaf Wassalamualaikum Wr Wb

* 1. **Temuan Penelitian**
     1. **Berdasarkan Informan Pertama**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu informan di Divisi Produksi PT. Loyal Indonesia Utama, ditemukan bahwa efisiensi kerja masih menghadapi beberapa hambatan, baik dari sisi teknis maupun sumber daya manusia. Berikut lebih rinci permasalahkan berdasarkan kategorinya:

1. Efisiensi Kerja, Berdasarkan hasil wawancara, efisiensi kerja di bagian produksi PT. Loyal Indonesia Utama masih menghadapi beberapa kendala penting. Salah satunya berkaitan dengan pengelolaan anggaran, terutama dalam penyediaan bahan baku dan perawatan alat kerja. Ketersediaan bahan baku yang cukup sangat mempengaruhi kelancaran proses produksi karena dapat mengurangi gangguan atau keterlambatan kerja. Selain itu, pengeluaran anggaran untuk pelatihan karyawan dan pengelolaan biaya yang lebih efektif juga dianggap sebagai faktor yang mendukung peningkatan efisiensi. Namun demikian, hambatan efisiensi kerja juga datang dari kerusakan alat bantu kerja dan mesin produksi, serta dari sumber daya manusia. Beberapa alat mengalami kerusakan yang lambat diperbaiki karena keterbatasan spare part. Upaya perawatan mesin secara berkala (maintenance) telah dilakukan, tetapi tetap terkendala ketersediaan komponen. Di sisi lain, pelatihan bagi karyawan baru telah diadakan, namun hasilnya belum optimal karena ada karyawan yang tidak mengikuti prosedur atau standar kerja dengan baik meski telah dilatih. Ini menunjukkan perlunya evaluasi berkelanjutan dan pelatihan yang lebih terstruktur.
2. Kualitas Hasil Kerja, Dalam hal kualitas hasil kerja, responden menyatakan bahwa unit produksi telah berusaha mencapai standar maksimal. Namun, masih terdapat kendala harian dalam hal tampilan produk, pengecekan mutu, dan pemenuhan standar kualitas. Masalah ini menjadi bagian dari tantangan yang dihadapi hampir setiap hari dalam proses produksi. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kualitas hasil kerja mencakup alat dan teknologi. Saat ini, perusahaan masih banyak menggunakan sistem manual dibandingkan teknologi otomatis atau robotik. Hal ini membuat proses produksi lebih lambat dan berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan kualitas. Selain itu, meskipun alat tidak sepenuhnya otomatis, minimal kualitas alat kerja yang digunakan harus baik dan mudah dirawat. Ketersediaan spare part yang mudah diakses juga dianggap penting untuk menjaga kualitas produksi tetap stabil.
3. Motivasi Kerja, Dari sisi motivasi kerja, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk menjaga dan meningkatkan semangat karyawan. Beberapa bentuk perhatian dari perusahaan yang dirasakan langsung oleh karyawan antara lain kegiatan tour atau refreshing untuk menghindari kejenuhan, serta pemberian bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target dan hasil kerja yang baik. Selain itu, hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja juga turut memengaruhi semangat kerja. Menurut responden, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, terutama penyampaian instruksi tanpa tekanan atau kemarahan, mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Faktor lain yang dianggap sangat mempengaruhi motivasi adalah kenaikan gaji dan peluang pengembangan karier. Karyawan merasa lebih termotivasi ketika ada kejelasan mengenai jenjang karier serta penghargaan terhadap kontribusi yang mereka berikan.
   * 1. **Berdasarkan Informan Kedua**

Berikut adalah temuan penelitian berdasarkan wawancara dengan informan dari Divisi R&D (Research and Development) PT. Loyal Indonesia Utama, disajikan berdasarkan tiga indikator utama yaitu efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, dan motivasi kerja.

1. Efisiensi kerja, Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari bagian R&D, efisiensi kerja di lingkungan produksi sangat dipengaruhi oleh strategi pengelolaan anggaran dan faktor sumber daya manusia. Penghematan biaya produksi dilakukan melalui efisiensi penggunaan bahan baku dan penyederhanaan proses kerja. Namun, hambatan efisiensi masih terjadi, terutama disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja pada saat beban produksi tinggi. Ketidakseimbangan antara target produksi dan jumlah tenaga kerja yang tersedia menjadi kendala utama, sehingga solusi yang dilakukan adalah menambah personel agar target produksi dapat tercapai tepat waktu tanpa menghambat jalannya proses kerja.
2. Kualitas Hasil Kerja, Dari sisi kualitas hasil kerja, divisi R&D telah berupaya maksimal dalam melakukan perbaikan produk, terutama terhadap produk yang mengalami kendala pada tahap perakitan. Salah satu strategi utama yang diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas adalah dengan melakukan *pengujian rutin setiap pagi* terhadap produk sebelum diproduksi secara massal. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi masalah sejak dini, sehingga mencegah terjadinya kesalahan dalam hasil produksi. Selain itu, kerja sama erat antara tim R&D dan tim produksi juga dijaga agar perbaikan dapat dilakukan secara cepat dan tepat ketika terjadi masalah di lapangan.
3. Motivasi kerja, Motivasi kerja karyawan, menurut informan, sangat dipengaruhi oleh peran aktif perusahaan melalui hubungan dengan HRD untuk memastikan kesejahteraan karyawan. Pemberian perhatian terhadap kondisi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi dalam menjaga semangat kerja. Di samping itu, hubungan antara pimpinan, rekan kerja, dan tim dinilai sangat baik, karena komunikasi dilakukan secara terbuka dan keterlibatan pimpinan dalam penyelesaian masalah di lapangan turut memperkuat rasa kebersamaan. Faktor lain yang berperan besar dalam menjaga motivasi adalah soliditas tim dan adanya rapat atau pertemuan rutin antar-departemen. Melalui pertemuan tersebut, seluruh divisi dapat memahami permasalahan yang terjadi serta merancang solusi dan strategi kerja yang lebih baik ke depan. Keterbukaan informasi dan kerja tim yang solid menjadi kunci dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.
   * 1. **Berdasarkan Informan Ketiga**

Berikut adalah temuan penelitian berdasarkan wawancara dengan informan dari bagian IPC Produksi (Bapak Heri), disusun berdasarkan tiga indikator diantaranya adalah:

1. Efisiensi kerja, Menurut informan, efisiensi kerja di bagian produksi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan anggaran pengeluaran. Strategi yang diterapkan antara lain adalah menekan biaya dengan meminimalkan pembelian alat baru. Sebisa mungkin, alat produksi yang rusak diperbaiki terlebih dahulu daripada langsung diganti. Hal ini dilakukan untuk menekan *cost* perusahaan dan mendukung efisiensi anggaran secara keseluruhan. Kendala utama efisiensi kerja adalah adanya *reject* pada komponen produksi, seperti bodi produk, yang menyebabkan proses harus diulang (retur/sortir), sehingga memakan waktu dan menghambat kelancaran produksi. Solusinya adalah mempercepat proses sortir dan memperbaiki sistem kontrol kualitas agar gangguan serupa dapat diminimalkan.
2. Kualitas Hasil kerja, Informan menyatakan bahwa kualitas hasil kerja belum sepenuhnya maksimal. Hal ini dikarenakan sistem kerja yang bersifat parsial, di mana unit produksi hanya bertanggung jawab pada bagian tertentu, sementara bagian pengecekan kualitas berada di divisi lain. Namun, upaya tetap dilakukan untuk meminimalkan kesalahan agar kualitas tetap terjaga. Strategi yang diterapkan dalam peningkatan kualitas meliputi sosialisasi SOP dari R&D dan pelatihan (*training session*) bagi karyawan, baik lama maupun baru, terutama saat menghadapi produk baru. Pelatihan ini bertujuan memastikan setiap karyawan memahami standar kerja dan dapat menjalankan proses produksi sesuai prosedur yang ditetapkan. Faktor utama penentu kualitas adalah komponen pendukung produksi. Jika seluruh komponen dalam kondisi baik, maka hasil produksi pun akan memiliki kualitas yang lebih baik. Artinya, ketersediaan dan mutu komponen sangat memengaruhi keluaran akhir produksi.
3. Motivasi Kerja, Menurut Bapak Heri, perusahaan telah menjalankan peran dengan cukup baik dalam menjaga motivasi karyawan, terutama dalam membangun hubungan tanpa kesenjangan antara pimpinan dan bawahan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif untuk semangat kerja. Hubungan yang baik antar pimpinan, rekan kerja, dan tim turut mendukung semangat kerja. Jika ada masalah dalam proses kerja, tim dapat saling bantu dan konsultasi untuk mendapatkan solusi bersama. Solidaritas dan rasa saling mendukung menjadi salah satu kunci kekompakan tim produksi. Faktor-faktor seperti gaji (salary), kesejahteraan, dan lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam memengaruhi motivasi. Tidak hanya soal materi, tetapi juga dukungan dari rekan kerja dan suasana kerja yang harmonis sangat berperan dalam mempertahankan semangat kerja karyawan. Kombinasi antara penghargaan finansial dan iklim kerja yang suportif sangat menentukan tingkat motivasi tim produksi.
   * 1. **Berdasarkan Informan Keempat**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Evi dari Divisi HR PT Loyal Indonesia Utama, diperoleh informasi yang relevan mengenai tiga indikator utama yaitu:

1. Menurut Ibu Evi, efisiensi kerja di bagian produksi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan anggaran pengeluaran, terutama untuk perawatan alat (tool) dan suku cadang (spare part). Perawatan yang rutin membantu menghindari kerusakan besar yang memerlukan biaya tinggi serta menjaga kelancaran proses produksi. Selain itu, efisiensi kerja juga ditingkatkan melalui pelatihan karyawan secara berkala, yang dilakukan setiap enam bulan dengan sistem rotasi antar divisi. Kendala utama yang sering menghambat efisiensi kerja adalah permasalahan sumber daya manusia, seperti karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau izin. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, bahkan memicu overtime. Untuk mengatasi hal tersebut, tim melakukan pengaturan ulang beban kerja dan penyesuaian di lapangan agar target tetap tercapai.
2. Ibu Evi menilai bahwa kualitas hasil kerja di perusahaan sudah cukup baik, khususnya di beberapa divisi tertentu yang telah menunjukkan kinerja maksimal. Namun, tidak semua divisi dapat mencapai standar yang sama, karena terdapat hambatan berupa keluar-masuknya karyawan (*in–out*), yang mengganggu stabilitas dan konsistensi dalam proses kerja. Untuk meningkatkan kualitas kerja, strategi yang diterapkan adalah pelatihan rutin, pengawasan berkala, serta penguatan kompetensi SDM. Selain itu, motivasi dari pimpinan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Ketika pimpinan mampu merangkul dan memperlakukan karyawan dengan baik, maka hal itu berdampak positif terhadap semangat kerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan.
3. Dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja, perusahaan berperan aktif dengan memberikan penghargaan *(reward)* kepada karyawan. Bentuk reward tersebut antara lain kegiatan jalan-jalan tahunan dan pemberian hadiah, yang ditujukan untuk mengapresiasi kontribusi karyawan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan, rekan kerja, dan tim juga sangat memengaruhi semangat kerja. Ibu Evi menekankan pentingnya sinergi dalam tim karena perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis kerja sama *(teamwork).* Faktor-faktor yang paling memengaruhi motivasi kerja menurutnya adalah gaji atau pendapatan (*salary)*, reward dari perusahaan, serta suasana kerja yang mendukung. Dengan lingkungan kerja yang solid dan saling mendukung, motivasi karyawan dapat tetap terjaga bahkan meningkat.
   * 1. **Berdasarkan Informan Kelima**
4. Berdasarkan keterangan Bapak Diyahudin, efisiensi kerja di bagian produksi saat ini berjalan dengan baik tanpa adanya kendala yang berarti. Beliau menyampaikan bahwa pengeluaran anggaran produksi masih dalam batas aman dan tidak menimbulkan hambatan dalam proses kerja. Bahkan, selama ini tidak ditemukan kendala yang signifikan yang dapat mengganggu efisiensi kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa sistem dan manajemen kerja di bagian QC telah berjalan secara stabil dan terkendali.
5. Bapak Diyahudin menilai bahwa kualitas hasil kerja di unit kerjanya telah mencapai kondisi maksimal. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas tersebut, tim secara rutin melakukan briefing sebelum memulai pekerjaan. Selain itu, dilakukan pula proses pengecekan (quality control) guna memastikan bahwa setiap produk atau proses telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Menariknya, menurut beliau, tidak ada faktor penghambat signifikan yang memengaruhi kualitas kerja selama ini, yang menunjukkan bahwa prosedur kerja dan koordinasi antar tim sudah berjalan efektif.
6. Dalam hal motivasi kerja, Bapak Diyahudin menyampaikan bahwa perusahaan berperan aktif dalam menjaga semangat karyawan. Salah satu bentuk peran tersebut adalah menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menyediakan sistem yang juga memperhatikan kesejahteraan keluarga karyawan. Hubungan antara pimpinan dan karyawan juga sangat baik, termasuk antara HRD dan staf di lapangan. Faktor-faktor yang paling memengaruhi motivasi kerja menurut beliau adalah sistem kompensasi yang sudah sesuai dan adanya reward atau bonus yang diberikan secara rutin. Hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan dan apresiasi dari perusahaan turut mendorong semangat kerja yang tinggi di lingkungan QC.
   * 1. **Berdasarkan Informan Keenam**
7. Menurut Bapak Ovi, anggaran pengeluaran di bagian produksi tidak menimbulkan kendala terhadap efisiensi kerja. Bahkan, anggaran yang dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan efisiensi. Dalam pelaksanaannya, tim selalu melakukan analisis terlebih dahulu sebelum menjalankan efisiensi kerja, sehingga tidak ditemukan hambatan yang berarti. Pendekatan ini membuat setiap proses berjalan lancar dan terkendali sesuai perencanaan.
8. Bapak Ovi menilai bahwa kualitas hasil kerja di unit tempatnya bekerja telah mencapai tingkat yang sangat maksimal. Strategi utama yang diterapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas adalah dengan menjaga sinergi dan kekompakan antar tim. Suasana kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis diyakini mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Beliau juga menekankan bahwa kekompakan tim menjadi faktor kunci dalam meningkatkan mutu pekerjaan, karena semakin solid suatu tim, maka hasil kerja pun akan semakin baik.
9. Dalam hal motivasi kerja, Bapak Ovi menyampaikan bahwa perusahaan sudah sangat mendukung kebutuhan karyawan. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat material tetapi juga moral, sehingga mampu menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan, rekan kerja, dan antar divisi juga turut memperkuat semangat kerja sehari-hari. Menurut beliau, rasa tanggung jawab sebagai bagian dari tim dan semangat untuk membantu rekan yang mengalami kesulitan menjadi faktor utama yang memotivasi dirinya untuk terus bekerja dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, *2*(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>

Afdilla, R. D. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). Soetomo Management Review, 1(3), 291–302.

Anissetya, L., Huda, M., & Saepudin, A. (2023). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, *3*(1). https://doi.org/10.37726/jammiah.v3i1.492

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, *9*(3), 480–493. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723

Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 71. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719

Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Creswell, J. (2014). Second Edition Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches. In *Public Administration* (Vol. 77, Issue 4).

Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEVELOPMENT DI TAMBANG BAWAH TANAH DMLZ (DEEP MILL LEVEL ZONE) PT FREEPORT INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316

Fathurrohman, W., Bahri, M. S., Ratnasari, D., Kiptiyah, M., & Mu’alimin. (2024). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lokawati*, *6*(1).

Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*, *VI*(57).

Handoko, T. H. 2018. (2018). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.

Hasibuan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2).

Hasibuan, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler,. *Muhammadiyah University Press*.

Hermawan, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). *Skripsi*, 1–140.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, *10*(4).

Indah, D. P., Widyastuti, T., & Salim, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *Ekobisman*, *5*(3).

Iskandar, I. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar di Propinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, *1*(2), 146–153. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i2.25

Ismadinah, S., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(3). https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3894

Jirwanto, H., & Sjukun, S. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Karyawan PT. Samudra Pangan Lestari Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *1*(1), 73–79. https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.185

Juniarsih, D., Ulum, P., & Rosmawati, T. (2021). Analisis Faktor Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Anugrah Bungo Lestari (ABL). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, *4*(3), 36. https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.178

Kartini, T. M., Zed, E. Z., & Nugroho, A. P. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan , hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal Of Social Science Research*, *3*, 7828–7842.

L.J Moleong. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue Maret).

loerensa, E., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Lotto, L. S. (1986). Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, *8*(3). https://doi.org/10.3102/01623737008003329

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Masruri, A., Oktafino, D. D., Munawwar A, H., Alfiansyah, M. D., & Hendra, O. (2021). Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja unit PKP-PK. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, *14*(03), 38–42. https://doi.org/10.54147/langitbiru.v14i03.501

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management: Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (Vol. 13, Issue January 2019).

OECD. (2020). *SME Policy Index: ASEAN 2018*. https://doi.org/10.1787/9789264305328-en

Paz, H. L., Willits, B. S., Weaver, D. C., & Young, S. (2022). Human Resources and Personnel Management. In *Confluence of Policy and Leadership in Academic Health Science Centers*. https://doi.org/10.1201/9781846198786-7

Pendayani, N. K. M., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera. *Bisma: Jurnal Manjemen*, *6*(2), 3–9.

Rivai Zainal, V. (2018). Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Jakarta: PT Rajarafindo Persada*.

Saluy, A.B., Abidin, Z., Djamil, M., Kemalasari, N., Hutabarat, L., Pramudena, S.M., & Endri, E. (2021). Employee productivity evaluation with human capital management strategy: The case of covid-19 in Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal (AEJ), 27*(5), 1-9.

Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *7*(10). https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07

Santoso, R. , & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Urnal Manajemen Dan Organisasi*, *15*(3).

Schilling, M. A., & Neubauer, R. (2020). Productivity Measurement in Complex Organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *69*(4).

Sedarmayanti, S. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua. In *Bandung: Mandar Maju*.

Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3. *Jakarta:Fakultas UI*.

Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarta, H. MP., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6, Issue 1).

Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, *34*(3). https://doi.org/10.1177/2397002220921131

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*. Alfabeta.

Sukrisnawati, D. (2022). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI DESA MANTADULU KECAMATAN ANGKONA KABUPATEN LUWU TIMUR. In *Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA* (Issue 8.5.2017). www.aging-us.com

Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, *3*(1), 42–53. https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849

Sulfasyah, S., & Arifin, J. (2017). Komersialisasi Pendidikan. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, *4*(2). https://doi.org/10.26618/equilibrium.v4i2.499

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia/ Edy Sutrisno | OPAC Perpustakaan Nasional RI. In *Jakarta: Kencana*.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf. *ALFABETA*.

Tanjung, W. L., Gimin, G., & Mujiono, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Alesya Gallery Furniture. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(3), 2750–2756. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4092>

Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(4), 998–1011.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja – Wibowo. In *Buku: Vol. edisi 5*.

Yuliana, P. M. (2015). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Bukaka Teknik Utama. *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*, *3*(3).