**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) DI PT. SINAR PERDANA CARAKA DESA BALAI JAYA KABUPATEN ROKAN HILIR**

**Agus Kurniawan Sitanggang1**, **Listiyanii2, Christina Wahyu Ary Dewi 2**

1Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

2Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

**Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, Jalan Nangka II, Depok, Sleman, Yogyakarta,** agusks188@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja karyawan yang melakukan shift kerja dan tidak shift kerja di pabrik kelapa sawit PT. Sinar Perdana Caraka dan ntuk mengetahui dan menganalisis tingkat perbedaan produktivitas kerja karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka antara karyawan yang bekerja secara shift dan tidak shift. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Perdana Caraka (Spc) Desa Balai Jaya Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal Mei sampai juni 2022 menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan dari penelitian dan analisis data yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan yaitu tingkat (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu) termasuk dalam kategori yang tinggi. Karyawan bagian pengolahan (*shift*) memiliki kuantitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian administrasi (*non shift*), karyawan bagian administrasi (*non shift*) memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian pengolahan (*shift*) dan karyawan bagian pengolahan (*shift*) memiliki ketepatan waktu yang lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian administrasi (*non shif*)

**Kata kunci : Produktivitas, Shift kerja, Tenaga kerja**

**PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara agraris yang hanya memiliki dua musim baik untuk pertanian. Di Indonesia sendiri banyak masyarakat yang mengelola lahan menjadi lahan produktif pertanian. Banyak juga masyarakat yang menjadi tenaga kerja dibidang pertanian. Banyak komoditi pertanian yang menjadi sumbangsi pendapatan negara, salah satunya adalah komiditi kelapa sawit.

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit terdiri dari perkebunan dan pabrik kelapa sawit, pabrik kelapa sawit adalah merupakan sebuah pabrik yang mengelolah tandan buah segar kelapa sawit menjadi bahan baku Crude palm oil atau biasanya dikenal dengan CPO. Tahapan pengolahan kelapa sawit dimulai dari stasiun penerimaan buah kelapa sawit, pemilihan, perebusan sampai ke tahapan akhir pemurnian minyak.

Industri di perkebunan kelapa sawit banyak menyerap tenaga kerja terutama pada bagian pabrik kelapa sawit, salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang banyak menyerap tenaga kerja yaitu PT. Sinar Perdana Caraka adalah perusahaan yang mengubah kelapa sawit menjadi minyak sawit atau (crude palm oil). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1998 dan berlokasi di KM 38, Desa Balai Jaya, Kecamatan Balai Jaya, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Perusahaan mulai berproduksi pada 24 November 1998, dengan kapasitas pengolahan 40 ton TBS/jam, yang kini meningkat menjadi 80 ton TBS/jam.

Di perusahaan ini pekerjaan karyawan tidak semua dilaksanakan secara full time, beberapa atau banyak pekerjaan di tiap bidangnya dilakukan secara shift, atau pembagian waktu. Bidang pekerjaan yang dilakukan secara shift yaitu dimulai dari tahapan awal yaitu, grading, loading ramp, stasiun perebusan, rail track, houseting crane, trasher, digester and press, klarifikasi dan terakhir storage tank. Sementara itu pekerjaan yang dilakukan secara tidak shift yaitu pada bidang bagian administrasi.

**METODE PENELITIAN**

1. **Metode Dasar Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode deskriptif adalah metode mempelajari sekelompok orang saat ini, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu peristiwa. Tujuan penelitian deskriptif tersebut adalah untuk memberikan gambaran, gambaran atau gambaran yang sistematis, benar dan akurat tentang fakta, ciri-ciri dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Penelitian yang digunakan adalah berdasarkan studi banding. Penelitian komparatif adalah suatu bentuk penelitian deskriptif yang membandingkan dua atau lebih situasi, peristiwa, kegiatan, program, dan situasi lain yang serupa atau hampir identik (Sukmadinata, 2013: 79)

1. **Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan cara *purposive sampling* (sengaja), yaitu suatu teknik penentuan lokasi penelitian secara sengaja atas pertimbangan-pertimbangan tertentu berdasarkan kondisi tempat, Penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan pada bulan Mei sampai dengan Juni tahun 2022 dan dilaksanakan di PT. Sinar Perdana Caraka.

1. **Populasi dan Sampel**

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *simple random*  *sampling*, yaitu teknik penentuan sampel sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau elemen memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil adalah dari karyawan tetap yaitu karyawan Shift (Produksi) sebanyak 15 orang dan karyawan non-shift (Administrasi) sebanyak 15 orang, total jumlah sampel yang diambil yaitu 30 orang.

1. **Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data**
   1. Metode Pengambilan Data yang di Lakuakan :
   2. Wawancara

Yaitu peneliti bertanya langsung kepada karyawan shift dan dan karyawan non-shift menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disediakan.

* 1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang berstruktur bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang valid untuk menjadi bahan penelitan bagi peniliti.

* 1. Metode Pengumpulan Data :
     1. Data Primer

Yaitu data yang di peroleh oleh peneliti secara langsung dari hasil angket kuesioner dengan responden, dalam hal ini pada karyawan shift dan karyawan non-shift yang bekerja di PT. Sinar Perdana Caraka.

* + 1. Data Sekunder

Yaitu data yang diambil dengan cara mencatat dari instansi atau lembaga yang berhubungan dengan penelitian, data sekunder diambil dalam bentuk file atau dokumen yang berhubungan.

1. **Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**
   * + - 1. Shift kerja merupakan pembagian waktu bekerja karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, Shift kerja terbagi atas dua jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan karyawan produksi (Shift) dan pekerjaan karyawan administrasi (Tidak shift).
         2. Produktivitas kerja karyawan pabrik kelapa sawit dapat diukur dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu bekerja.
         3. Baik buruknya kerja karyawan shift dan tidak shift dapat diukur dari beberapa hal, antar lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu bekerja.
2. **Analisis Data**

Untuk mengetahui seberapa besar perbedaan produktivitas kerja karyawan yang melakukan kerja shift dan tidak shift, produktivitas dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu bekerja karyawan shift dan karyawan non-shift terhadap produktivitasnya, metode analisa data yang digunakan dalam penelitin ini adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau menuliskan keadaan subjek/objek penelitian dengan analisis data dalam bentuk tabel.

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif studi komparatif, penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan perbedaan tingkat produktivitas kerja pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka antara karyawan yang bekerja secara shift dan non shift.

Analisis deskriptif digunakan mengetahui tingkat produktivitas melakukan shift kerja dan tidak shift kerja di pabrik kelapa sawit PT. Sinar Perdana Caraka. Metode pada penelitian ini adalah dengan cara menghitung nilai rata-rata hitung (*mean*) masing-masing variabel penelitian.

Klasifikasi responden kedalam lima interval kelas sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

Interval kelas = 

Interval kelas = = 0,80

Interval kelas adalah sebesar 0,80 dimana pada masing-masing kelas atau kategori adalah :

1. Rerata 1,00 – 1,80 merepresentasikan tingkat kerja karyawan yang bekerja dan tidak bekerja shift di PT. Sinar Perdana Caraka sangat rendah.
2. Rata-rata 1,81 – 2,60 merupakan tingkat kerja karyawan yang bekerja dan tidak bekerja shift di PT. Sinar Perdana Caraka tergolong rendah.
3. Rerata 2,61 – 3,40 merepresentasikan tingkat kerja karyawan yang bekerja dan tidak bekerja shift di PT. Sinar Perdana Caraka termasuk cukup tinggi.
4. Rerata 3,41 – 4,20 merupakan tingkat kerja karyawan yang bekerja dan tidak bekerja shift di PT. Sinar Perdana Caraka masuk dalam kategori tinggi
5. Rata-rata 4,21 – 5,00 merupakan tingkat kerja karyawan yang bekerja dan tidak bekerja shift di PT. Cahaya Prime Caraka sangat tinggi.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS berbantuan komputer.

* 1. Analisis *Independent sample t-Test*

Untuk menguji perbedaan tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka antara karyawan yang bekerja secara shift dan non shift. Langkah-langkah pengujian Analisis *Oneway Anova* adalah sebagai berikut (Santoso, 2017):

1. Menentukan Ho dan Ha



Tidak terdapat perbedaan tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka antara karyawan yang bekerja secara shift dan non shift.



Terdapat perbedaan tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka antara karyawan yang bekerja secara shift dan non shift.

1. Penerimaan Ho dan Ha:

Daerah terima jika probabilitas (p) > 0,05

Daerah terima jika probabilitas  0,05

Analisis *Independent sample t-Test* menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Infomasi Responden**
   1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini informasi mengenai jumlah usia karyawan produksi (*shift*) dan karyawan administrasi (non *shif*t). Responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.1 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Usia

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Shift | | Non Shift | | Total | |
| Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 1 | 21 – 30 | 4 | 26,7 | 4 | 26,7 | 8 | 26,7 |
| 2 | 31 – 40 | 7 | 46,7 | 9 | 60,0 | 16 | 53,3 |
| 3 | 41 – 50 | 3 | 20,0 | 2 | 13,3 | 5 | 16,7 |
| 4 | 51 – 60 | 1 | 6,7 | 0 | 0 | 1 | 3,3 |
| Jumlah | | 15 | 100% | 15 | 100% | 30 | 100% |

Sumber Data Primer (2022)

Hasil analisis persentase usia pada karyawan pengolahan (*shift*) diketahui bahwa jumlah tenaga kerja terbanyak pada usia 31–40 tahun dengan jumlah responden 7 orang dengan persentase 46,7%.

Sedangkan hasil analisis persentase usia pada karyawan administrasi (non *shift*) diketahui bahwa jumlah tenaga kerja terbanyak pada usia 31–40 tahun dengan jumlah responden 9 orang dengan persentase 60,0%.

* 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan identitas setiap responden karyawan produksi (*shift*) dan karyawan administrasi (non *shif*t). Untuk dapat mengetahui jenis kelamin tiap-tiap responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5.2 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Shift | | Non Shift | | Total | |
| Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Laki-laki | 13 | 86,7 | 7 | 46,7 | 20 | 66,7 |
| Perempuan | 2 | 13,3 | 8 | 53,3 | 10 | 33,3 |
| Jumlah | 15 | 100% | 15 | 100% | 30 | 100% |

Sumber Data Primer (2022)

Hasil analisis pada jenis kelamin karyawan pengolahan (*shift*) diketahui bahwa mayoritas responden 13 orang dengan persentase 86,7% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 2 orang dengan persentase 13,3% berjenis kelamin perempuan.

Hasil analisis persentase pada karakteristik jenis kelamin pada karyawan administrasi (non *shift*) diketahui bahwa mayoritas responden (8 orang atau 53,3%) berjenis kelamin perempuan dan sisanya sebanyak 7 orang atau 46,7% berjenis kelamin laki-laki.

* 1. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan hal yang penting bagi setiap individu termasuk untuk seorang karyawan, untuk melihat pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pendidikan | Shift | | Non Shift | | Total | |
| Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| SLTP | 2 | 13,3 | 0 | 0 | 2 | 6,7 |
| SLTA | 11 | 73,3 | 7 | 46,7 | 18 | 60,0 |
| Diploma | 1 | 6,7 | 6 | 40,0 | 7 | 23,3 |
| Sarjana | 1 | 6,7 | 2 | 13,3 | 3 | 10,0 |
| Total | 15 | 100% | 15 | 100% | 30 | 100% |

Sumber Data Primer (2022)

Dari hasil analisis tingkat pendidikan pada karyawan pengolahan (*shift*) diketahui bahwa pendidikan responden terbanyak 11 orang dengan persentase 73,3% berpendidikan SLTA, 2 orang atau 13,3% responden berpendidikan SLTP, 1 orang atau 6,7% responden berpendidikan Diploma, dan 1 orang atau 6,7% responden berpendidikan Sarjana.

Hasil analisis persentase pada karakteristik tingkat pendidikan pada karyawan administrasi (non *shift*) diketahui bahwa mayoritas terbanyak 7 orang atau 46,7% berpendidikan SLTA, 6 orang atau 40% responden berpendidikan Diploma, dan 2 orang atau 13,3% responden berpendidikan Sarjana.

* 1. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Setiap Responden baik karyawan (*shift*) atau karyawan administrasi (non *shift*) memiliki masa kerja yang berbeda, untuk melihat masa kerja setiap karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Masa Kerja  (Tahun) | Shift | | Non Shift | | Total | |
| Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 1 – 5 | 2 | 13,3 | 2 | 13,3 | 4 | 13,3 |
| 6 – 10 | 3 | 26,7 | 5 | 33,3 | 8 | 26,7 |
| 11 – 15 | 4 | 20,0 | 5 | 33,3 | 9 | 30,0 |
| 16 – 20 | 3 | 20,0 | 3 | 20,0 | 6 | 20,0 |
| 21 – 25 | 3 | 20,0 | 0 | 0 | 3 | 10,0 |
| Jumlah | 15 | 100% | 15 | 100% | 30 | 100% |

Sumber Data Primer (2022)

Hasil analisis persentase pada karakteristik masa kerja pada karyawan pengolahan (*shift*) diketahui bahwamasa kerja tertinggi karyawan pada angka 11 sampai 15 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 26,7 %,

Hasil analisis persentase pada karakteristik masa kerja pada karyawan administrasi (non *shift*) diketahui bahwa lama masa kerja tertinggi karyawan pada angka 6 sampai 10 tahun dan 11 sampai 15 tahun masing-masing bejumlah sebanyak 5 orang dengan persentase 33,3%

* 1. Profil Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Pada bagian kerja responden terbagi menjadi dua bagian karyawan produksi (*shift*) dan karyawan administrasi (non *shif*t). Untuk melihat pembagian kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.5 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Bagian Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bagian kerja | Jumlah | Persentase |
| Karyawan pengolahan (Shift) | 15 | 50,0 |
| Karyawan administrasi (Non Shift) | 15 | 50,0 |
| Total | 30 | 100% |

Sumber Data Primer (2022)

Pada hasil analisis bagian kerja diketahui bahwa jumlah karyawan pengolahan (shift) dan karyawan administrasi (non shift) sama jumlahnya yaitu masing-masing sebanyak 15 orang responden atau 50%.

1. Pengujian Instrumen

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas karyawan pabrik kelapa sawit dan perbedaan tingkat produktivitas karyawan yang bekerja shift dan yang tidak bekerja shift di PT. Sinar Perdana Caraka

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei kuesioner terhadap 30 karyawan pabrik kelapa sawit. Kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis persentase, analisis deskriptif dan analisis independent sample t-test. Untuk melihat hasil dan keakuratan analisis data, penulis menggunakan komputer dengan program SPSS.

* 1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2015). Suatu instrumen dinyatakan memiliki tingkat validitas yang akurat apabila menghasilkan data yang nyata dan memberikan gambaran tentang variabel yang diukur. Pengujian validasi dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Suatu item dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel (Azwar, 2015). Uji efektivitas pertama kali dilakukan pada 30 orang. Nilai r-tabel untuk derajat kebebasan DB = n – 2 atau 30-2 = 28 adalah 0,361. Berikut adalah hasil uji efektivitas validitas yang telah dilakukan.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Butir | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
| Kuantitas kerja | 1 | 0,819 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,886 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,872 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,795 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,872 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,876 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,835 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| Kualitas kerja | 1 | 0,753 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,742 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,722 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,794 | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,798 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,802 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,715 | 0,361 | Valid |
| Ketepatan waktu | 1 | 0,715 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,747 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,694 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,632 | 0,361 | Valid |

Sumber Data diolah (2022)

Uji validitas adalah variabel pertanyaan. Saat menjawabnya, Anda perlu mengukur pekerjaan yang dilakukan oleh setiap item. Itulah sebabnya uji validitas menentukan apakah setiap pertanyaan valid atau tidak. Tes menentukan ini dengan merujuk r-hitung setiap pertanyaan > r-tabel=0,361. Jika demikian halnya, maka pertanyaan tersebut dianggap baik dan tepat untuk mengukur data.

Menjawab ya untuk uji validitas semua pertanyaan memiliki R-hitung antara 0,361 dan 0,802, yang merupakan kisaran untuk kualitas kerja. Jika semua pertanyaan lolos uji validitas, nilai R-hitungnya antara 0,401 dan 0,715. Rentang ini mewakili kualitas kerja dan menunjukkan data yang benar.

Uji validitas variabel ketepatan waktu menghasilkan r-hitung antara 0,632 dan 0,747. Setiap pertanyaan dengan r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361) dianggap valid menurut aturan tes. Artinya setiap butir pertanyaan variabel peka waktu dapat menjalankan fungsinya sebagai pengukur data yang relevan (baik).

* 1. Uji Reliabilitas

Uji relibilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji tingkat ketetapan atau konsistensi suatu alat ukur. Azwar (2015) menyatakan bahwa, jika alat ukur yang dinyatakan reliabel bisa memberikan hasil yang sama pada pengulangan pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach’s Alpha. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha> 0,6 (Azwar, 2015). Berikut ini adalah inti dari hasil uji validitas yang telah dilaksanakan.

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach Alpha | Limit of  Cronbach Alpha | Keterangan |
| Kuantitas kerja | 0,957 | 0,60 | Reliabel |
| Kualitas kerja | 0,936 | 0,60 | Reliabel |
| Ketepatan waktu | 0,866 | 0,60 | Reliabel |

Sumber Data diolah (2022)

Pada variabel kuantitas kerja diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,957. Dan variabel kualitas kerja sebesar 0,936, dan nilai Cronbach’s Alpha variabel ketepatan waktu sebanyak 0,866. Dimana ketentuan uji reliabilitas jika semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, setiap bentuk pertanyaan mewakili fungsinya sebagai alat pengukur data yang handal atau efisien.

1. **Hasil Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif melibatkan pencarian nilai rata-rata penilaian responden terhadap variabel produktivitas. Variabel ini mengukur kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja, dan dibagi menjadi lima kategori. Hal ini dilakukan dengan meminta responden untuk menilai variabel mereka pada skala dari 1 sampai 5, yaitu sebagai berikut :

1. *Mean* sebesar 1,00 – 1,80 artinya ketiga variabel produktivitas termasuk dalam kategori rendah.
2. *Mean* sebanyak 1,81 – 2,60 artinya tiap variabel termasuk dalam kategori rendah.
3. *Mean* 2,61 – 3,40 artinya variabel produktivitas termasuk dalam kelas cukup tinggi.
4. *Mean* bernilai 3,41 – 4,20 ketiga produktivitas termasuk dalam kategori tinggi.
5. *Mean* sebesar 4,21 – 5,00 termasuk dalam sangat tinggi.

Dibawah ini adalah ringkasan analisis deskriptif yang dilakukan peneliti.

Gambaran Penilaian Responden Variabel Kuantitas Kerja

Tabel 5.8 Peniaian Responden untuk Variabel Kuantitas Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Butir Pernyataan | Min | Mak | Mean | Std.  Dev | Kelompok |
| 1 | Hasil pekerjaan saya lebih banyak dibandingkan waktu sebelumnya | 3,00 | 5,00 | 4,1667 | ,69893 | Tinggi |
| 2 | Hasil pekerjaan saya telah memenuhi jumlah yang ditargetkan perusahaan | 2,00 | 5,00 | 4,0000 | ,87099 | Tinggi |
| 3 | Hasil pekerjaan saya lebih banyak jika dibandingkan rekan kerja saya | 2,00 | 5,00 | 3,8333 | ,91287 | Tinggi |
| 4 | Saya memperoleh hasil pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan | 2,00 | 5,00 | 4,0000 | ,90972 | Tinggi |
| 5 | Saya menghasilkan pekerjaan dengan jumlah yang lebih banyak dari penggunaan sumber daya yang sama di waktu yang lalu | 2,00 | 5,00 | 3,9000 | ,99481 | Tinggi |
| 6 | Saya menggunakan cara kerja baru yang lebih efektif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih banyak | 1,00 | 5,00 | 3,6333 | 1,06620 | Tinggi |
| 7 | Saya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan (menyelesaikan pekerjaan) yang lebih berat dari perusahaan | 3,00 | 5,00 | 4,0000 | ,78784 | Tinggi |
| 8 | Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi beban atau tugas saya | 2,00 | 5,00 | 3,9333 | ,86834 | Tinggi |
| Kuantitas kerja | | 2,50 | 5,00 | 3,9333 | ,78492 | Tinggi |

Sumber data diolah (2022)

Untuk hasil variabel kuantitas kerja di didapatkan nilai *mean* terendah pada indikator ”Saya menggunakan cara kerja baru yang lebih efektif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih banyak” yaitu dengan *m* 3,6333, kemudian nilai tertinggi dari butir pernyataan” Hasil pekerjaan saya lebih banyak dibandingkan waktu sebelumnya” dengan *mean* sebesar 4,1667. Secara keseluruhan, kuantitas kerja karyawan sebesar 3,9333. Berdasarkan pembagian interval kelas yang telah ditentukan maka produktivitas kuantitas kerja karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi. Jawaban responden pada variabel kuantitas kerja secara keseluruhan berkisar antara 2,50 sampai 5,00. Nilai standar deviasi total sebesar 0,78692 (dibawah 1) menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kuantitas kerja mengelompok pada nilai rata-tara hitungnya (*mean*). Dengan kata lain, jawaban responden pada variabel kuantitas kerja relatif sama.

Penilaian Responden Dari Kuisioner Kualitas Kerja

Tabel 5.9 Gambaran Pilihan Responden Pada pertanyataan Kualitas Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Butir Pernyataan | Min | Mak | Mean | Std.  Dev | Kategori |
| 1 | Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik | 2,00 | 5,00 | 3,8667 | 1,00801 | Tinggi |
| 2 | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan | 2,00 | 5,00 | 4,0000 | ,83045 | Tinggi |
| 3 | Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan hasil pekerjaan rekan kerja saya | 2,00 | 5,00 | 3,9667 | ,76489 | Tinggi |
| 4 | Secara kualitas, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan hasil pekerjaan saya di waktu yang lalu | 2,00 | 5,00 | 3,6667 | ,88409 | Tinggi |
| 5 | Pekerjaan saya terbebas dari kesalahan | 2,00 | 5,00 | 3,5000 | ,93772 | Tinggi |
| 6 | Saya tidak pernah melakukan kesalahan yang sama secara berulang | 3,00 | 5,00 | 4,0000 | ,64327 | Tinggi |
| 7 | Saya semakin sedikit dalam membuat kesalahan dalam bekerja | 3,00 | 5,00 | 3,9000 | ,75886 | Tinggi |
| 8 | Saya selalu meneliti ulang hasil pekerjaan saya | 2,00 | 5,00 | 3,7667 | ,85836 | Tinggi |
| 9 | Saya menggunakan cara kerja baru untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih berkualitas | 2,00 | 5,00 | 3,9000 | ,92289 | Tinggi |
| Kualitas Kerja | | 2,56 | 5,00 | 3,8407 | ,69277 | Baik |

Sumber data diolah (2022)

Hasil pengolahan deskriptif pada kuisioner kualitas kerja diterima nilai *m (mean)* terendah pada indikator ”Pekerjaan saya terbebas dari kesalahan” yaitu dengan *mean* 3,5000, sementara itu hasil tertinggi terdapat pada pertanyaan ”Saya tidak pernah melakukan kesalahan yang sama secara berulang” dengan *mean* sebesar 4,0000. Secara keseluruhan, kualitas tenaga kerja sebesar 3,8407. Berdasarkan pembagian interval kelas yang telah ditentukan maka produktivitas kualitas karyawan termasuk dalam kategori yang tinggi. Jawaban responden pada variabel kualitas kerja secara keseluruhan berkisar antara 2,56 sampai 5,00. Nilai standar deviasi total sebesar 0,69277 (dibawah 1) menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kualitas kerja mengelompok pada nilai rata-tara hitungnya (*mean*). Dengan kata lain, jawaban responden pada variabel kualitas kerja relatif identik atau sama.

Penilaian Responden Dari Kuisioner Kuantitas Kerja

Tabel 5.10 Pilihan Responden Pada Pernyataan Ketepatan waktu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Min | Mak | Mean | Std. Dev | Kategori |
| 1 | kami dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan | 2,00 | 5,00 | 4,0000 | ,69481 | Tinggi |
| 2 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan perusahaan | 2,00 | 5,00 | 3,8667 | ,81931 | Tinggi |
| 3 | Saya tidak memutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 2,00 | 5,00 | 3,7000 | ,87691 | Tinggi |
| 4 | Saya mampu menggunakan waktu kerja yang saya miliki dengan baik | 3,00 | 5,00 | 3,8333 | ,74664 | Tinggi |
| 5 | Saya menggunakan cara kerja baru yang lebih efesien untuk menghemat waktu penyelesaian pekerjaan | 3,00 | 5,00 | 4,0667 | ,69149 | Tinggi |
|  | Ketepatan waktu | 2,80 | 5,00 | 3,8933 | ,62086 | cukup |

Sumber data diolah (2022)

Hasil pengolahan analisa deskriptif pada kuisioner variabel ketepatan waktu ditemukan nilai *mean* tersedikit pada indikator ”Saya tidak membutuhkan jam lembur untuk pekerjaan saya” yaitu dengan *mean* 3,7000, dan penilaian tertinggi terdapat pada indikator ”Saya menggunakan cara kerja baru yang lebih efesien untuk menghemat waktu penyelesaian pekerjaan” dengan *mean* sebesar 4,0667. Secara keseluruhan, ketepatan waktu karyawan PT. Sinar Perdana Caraka sebesar 3,8933. Berdasarkan pembagian interval kelas yang telah ditentukan maka ketepatan waktu karyawan PT. Sinar Perdana Caraka termasuk dalam kategori yang tinggi. Jawaban responden pada variabel Produktivitas ketepatan waktu secara keseluruhan berkisar antara 2,80 sampai 5,00. Nilai standar deviasi total sebesar 0,87691 (dibawah 1) menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel ketepatan waktu mengelompok pada nilai rata-tara hitungnya (*mean*). Dengan kata lain, jawaban responden pada variabel ketepatan waktu relatif identik atau sama.

1. **Hasil Analisis *Independent Sample t-Test***

Analisis ini digunakan untuk dan mengetahui perbedaan tingkat produktivitas kerja karyawan antara karyawan shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi) di pabrik kelapa sawit PT. Sinar Perdana Caraka. Ketentuan penelitian ini yaitu :

1. Ho diterima yang ditunjukkan dari hasil uji signifikansi (p) > 0,05 artinya tidak terjadi perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan yang melakukan shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi) di pabrik kelapa sawit PT. Sinar Perdana Caraka.
2. Ha diterima yang ditunjukkan dari hasil uji signifikansi atau (p) > 0,05 yaitu ada perbedaan tingkat produktivitas kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu antara shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi) di pabrik kelapa sawit PT. Sinar Perdana Caraka.

Berikut ini adalah ringkasan hasil analisis yang dilakukan.

Tabel 5.11 Uji Signifikan Perbedaan Antara Karyawan Yang Melakukan Shift Kerja (Karyawan Pengolahan) dan Tidak *Shift* Kerja (Karyawan Administrtasi)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Karyawan | N | Mean | Sig | Keterangan |
| Kuantitas kerja | Karyawan pengolahan (Shift) | 15 | 3,6333 | 0,034 | Signifikan |
| Karyawan administrasi (Non Shift) | 15 | 4,2333 |
| Kualitas kerja | Karyawan pengolahan (Shift) | 15 | 4,1037 | 0,035 | Signifikan |
| Karyawan administrasi (Non Shift) | 15 | 3,5778 |
| Ketepatan waktu | Karyawan pengolahan (Shift) | 15 | 4,1600 | 0,016 | Signifikan |
| Karyawan administrasi (Non Shift) | 15 | 3,6267 |

Sumber : Data diolah (2022).

* 1. Kuantitas Kerja

Dari analisis uji *t-Test* di varaibel kuantitas kerja didapatkan nilai signifikansi (p) 0,034. Dimana ketentuan uji  *t-Test* jika signifikansi (p) 0,034 < 0,05 maka dapat diartikan ada perbedaan tingkat kuantitas kerja karyawan yang melakukan shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi). Melalui pembandingan mean variabel kuantitas kerja diketahui bahwa karyawan yang bekerja tidak *shift* kerja / karyawan administrtasi (*mean* 4,2333) mempunyai nilai kuantitas kerja yang efektif dan leboh baik dibandingkan tenaga kerja yang bekerja secara shift / karyawan pengolahan (*mean* 3,6333).

* 1. Kualitas Kerja

Dari analisa pada varaibel kualitas kerja ditemukan signifikansi sebesar 0,035. Dimana ketentuan uji *t-Test* dimana nilai signifikansi 0,035 < 0,05 dapat ditentukan terdapat perbedaan tingkat kualitas kerja karyawan yang melakukan shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi). Melalui pembandingan mean variabel kualitas kerja diketahui bahwa karyawan yang bekerja secara shift atau karyawan pengolahan (*mean* 4,1037) mempunyai kualitas kerja yang lebih efisien antar karyawan yang bekerja secara tidak *shift* kerja / karyawan administrtasi (*mean* 3,5778).

* 1. Ketepatan Waktu

Berdasarkan analisis pada varaibel ketepatan waktu nilai signifikansi 0,016. Dimana ketentuan uji *Independent Sample t-Test* jika nilai signifikansi 0,016 < 0,05 maka dapat ditentukan memiliki perbedaan tingkat ketepatan waktu dengan karyawan melakukan shift kerja (karyawan pengolahan) dan tidak *shift* kerja (karyawan administrtasi). Melalui pembandingan *mean* variabel ketepatan waktu diketahui bahwa karyawan yang bekerja secara shift / karyawan pengolahan (*mean* 4,1600) memiliki tingkat ketepatan waktu yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja secara tidak *shift* kerja / karyawan administrtasi (*mean* 3,6267).

1. **Pembahasan**

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu ukuran bahwa sebuah perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dukungan pada pencapaian tujuan dan sukses perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka dan perbedaan tingkat produduktivitas karyawan pabrik, antara karyawan yang melakukan shift kerja dan tidak shift kerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan pks diukur melalui tiga dimensi atau faktor yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa karyawan pabrik kelapa sawit di PT. Sinar Perdana Caraka memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimana *mean* variabel kuantitas kerja (3,9333), kualitas kerja (3,8407), dan ketepatan waktu (3,8933). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki jumlah atau hasil pekerjana yang semakin banyak, kualitas pekerjaan semakin baik dari waktu ke waktu, dan selalu mampu menerjakan pekerjaannya secara tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan.

Dari hasil uji divariabel kuantitas kerja diketahui bahwa secara signifikan, karyawan yang bekerja tidak *shift* kerja / karyawan administrtasi (*mean* 4,2333) mempunyai kuantitas kerja lebih besar dengan karyawan kerja secara shift / karyawan pengolahan (*mean* 3,6333). Tingkat kuantitas kerja karyawan administrtasi (non *shift*) lebih tinggi dibandingkan karyawan pengolahan (*shift*) disebabkan karena karyawan administrasi dapat bekerja lebih banyak tanpa batasan waktu kerja. Selain itu, pengukuran kuantitas kerja karyawan bagian administrasi yang bersifat kualitatif tentunya berbeda jika dibandingkan karyawan yang bekerja secara *shift* (karyawan pengolahan) yang didasarkan pada *output* hasil unit produksi yang dihasilkannya.

Hasil penelitian pada varaibel kualitas kerja diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja tidak *shift* atau karyawan administrtasi (*mean* 4,2333) dari hasil signifikansi diperoleh tingkat kualitas kerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang bekerja secara *shift* / karyawan pengolahan (*mean* 3,6333). Tingkat kuantitas kerja karyawan pengolahan lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian administrasi disebabkan hasil kerja karyawan bagian pengolahan lebih terstandarisasi karena penggunaan alat kerja (mesin produksi) yang menghasilkan produk dengan kualitas yang telah ditentukan (baku). Hal ini tentunya akan berbeda dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan bagian administrasi yang notabene tidak memiliki stantar kualitas yang baku.

Pada varaibel ketepatan waktu, karyawan yang bekerja secara *shift* / karyawan pengolahan (*mean* 4,1600) berdasarkan nilai signifikan mempunyai tingkat ketepatan waktu lebih baik antara karyawan yang bekerja secara tidak *shift* kerja / karyawan administrtasi (*mean* 3,6267). Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan bagian pengolahan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian administrasi lebih disebabkan karena hasil pekerjaan karyawan bagian pengolahan ditentukan oleh kemampuan alat kerja yang telah di *setting* sedemikian rupa untuk dapat memperoleh pekerjaan dalam jumlah tertentu. Kemampuan alat bantu kerja (mesin produksi) dengan kapasitas yang besar menjadikan karyawan bagian pengolahan bisa menghasilkan *output* sesuai yang telah ditentukan atau ditargetkan. Kondisi ini akan berbeda bagi karyawan yang bekerja *non shift* karena faktor-faktor eksternal dapat berpengaruh pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* + 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan Shift dan tidak shift PT. Sinar Perdana Caraka (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu) termasuk dalam kategori yang tinggi.
2. Karyawan bagian pengolahan (*shift*) memiliki kuantitas kerja yang tinggi , karyawan bagian administrasi (*non shift*) memiliki kualitas kerja yang tinggi dan karyawan bagian pengolahan (*shift*) memiliki ketepatan waktu yang tinggi.
   * 1. **Saran**

Berdasarkan informasi hasil penelitian, penulis merumuskan saran dimana fokus perbaikan produktivitas kerja karyawan ditujukan pada tiap-tiap pernyataan variabel penelitian yang lebih rendah yaitu :

1. Peningkatan produktivitas kerja yang berkaitan dengan kuantitas kerja dilakukan dengan memberikan otonomi yang lebih tinggi kepada karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjannya dengan menggunakan cara kerja baru yang lebih efektif untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih banyak. Karyawan diperkenankan untuk menerapkan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dengan catatan tidak melanggar batasan wewenang, tanggung jawab
2. Meningkatkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam bekerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menekankan kepada karyawan bahwa bekerja dengan lebih cermat dan teliti akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, karyawan dituntut untuk dapat melakukan kontrol kualitas hasil pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut diserahkan kepada organisasi. Kontrol kualitas hasil pekerjaan juga dapat dilakukan dengan menambah jumlah karyawan bagian *quality control*. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar semua pekerjaan karyawan memiliki kualitas yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggraini, Ida Fitri, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap KinerjaKaryawan, Yogyakarta, INSTIPER.

Bindrianes, Samuel. 2017*.* Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi, Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara), Vol: 10.

Dona Prisma Winda, 2009, Analisisfaktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako Lipat Kain, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.

Fajar, Muhammad, 2018. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penyadap Karet di PT. Bridgestone Subdivisi 1/a Parlambean Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara, INSTIPER

Hasibuan, 2002, Tips dan Cara Menyusun Skripsi Tesis Disertasi, Yogyakarta; Shira Media.

Hermanto, 2013, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate”*.*USU

Muhaimin, 2009, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru – Rumbai, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.

Munandar, 2002, LingkunganKerja Yang Produktif, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.

Muzaini, Muhammad, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadapa Produktivtas Kerja Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*,* UIN SUSKA

Juliawati 2020, Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung,Bandung

Pahan, Iyung. 2011. Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Jakarta : Penebar Swadaya

Ravianto. 1986. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Sarana informasi dan produktivitas. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. Sember Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung :

Mandar Maju

Simajuntak, 2002, Manajemen Personalia, edisirevisi, Jakarta; Ghalia Indonesia

Sinaga, Swandono, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pekanbaru*, UNRI

Sukmadinata, Nana Syaodih, 2013, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.