

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PRODUKSI DALAM MENGHASILKAN PRODUK
(STUDI KASUS) DI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh

KARTIKA WATI

03410011



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2010

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kartika Wati
No. Pokok : 03410011
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DALAM MENGHASILKAN PRODUK DI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO JAKARTA, yang dibimbing oleh Bapak Firsan Nova, SE.MM., adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata diketemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 20 September 2010

Yang menyatakan,



Kartika Wati

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kartika Wati
No. Pokok : 03410011
Jurusan : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DALAM MENGHASILKAN
PRODUK DI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO
JAKARTA

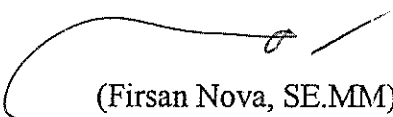
Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian
Skripsi Sarjana tanggal 22 Maret 2010

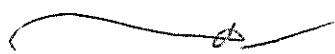
Jakarta, Maret 2010

Pembimbing 1

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE.MM)


(Firsan Nova, SE.MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :


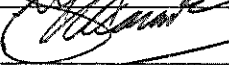

Nama : Kartika Wati
No. Pokok : 03410011
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI DALAM MENGHASILKAN
PRODUK DI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO
JAKARTA

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 22
Maret 2010 dengan hasil B

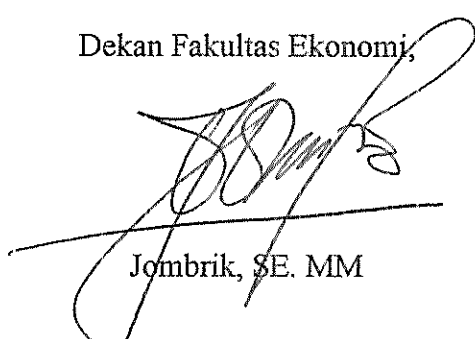
Jakarta, Maret 2010
Ketua jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE.MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tandatangan
1	Drs. Fauzi Baisyir, MM	Ketua Penguji	
2	Sukardi Hardjo Sentono, SE. MM	Anggota Penguji	
3	Firsan Nova, SE. MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi,


Jombrik, SE. MM

ABSTRAK

NIM : 03410011, **Judul** : PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DALAM MENGHASILKAN PRODUK DI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO

Jumlah Hal : xiii + 106 hal

Kata Kunci : Produktivitas Kerja,

Untuk menjelaskan penulis menggunakan rumus produktivitas yaitu

$V = \frac{P}{L}$ dimana V = Produktivitas, P = Jumlah *paper box* yang dihasilkan dan L =

Jumlah tenaga kerja bagian produksi dan teknik pengolahan datanya menggunakan *Microsoft Excel 2007*.

melalui program *Microsoft Excel 2007* diperoleh hasil bahwa penambahan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Dari pengolahan data dan analisa pembahasan penelitian bahwa penambahan karyawan yang dilakukan oleh CV. Panca Pekerti Paperindo tiap tahunnya dianggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam kegiatan produksi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis menyarankan agar pemimpin tidak perlu melakukan penambahan jumlah karyawan, pemimpin dapat memberikan tambahan jam kerja (lembur) apabila terdapat peningkatan target kapasitas dari permintaan pasar.

Daftar Acuan : (1984 – 2009)

Jakarta, Maret 2010
Penulis,

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho – Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, Fakultas Universitas Darma Persada.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dorongan dan semangat dalam persiapan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan segala kerendahan hati yang tulus kepada :

1. Bapak Jombrik, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Sukardi, SE, MM. selaku Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Firsan Nova, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Firsan Nova, SE, MM. selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan arahan serta saran kepada penulis.
5. Staf pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
6. Keluarga tercinta, Ayahanda dan Ibunda tersayang, sembah sujudku di kedua kakimu, doa yang kau panjatkan untukku menjadi arah jalan hidupku,

Kakakku (Sri Muryani) dan adik-adikku tersayang (Andri Tri Septiadi dan Indra Gunawan) yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materil sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Darma Persada Jakarta.

7. Pimpinan CV. Panca Pekerti Paperindo (WILLIS BOX) beserta staf dan karyawan.
8. Sahabat-sahabat dan teman seperjuangan Willy, Romans, Sray, Alin, Rina, Wiwi, Dika dan beberapa pihak lainnya yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam bentuk apapun untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang mendalam kepada sahabat terbaikku William Alexander yang sangat membantu mulai dari persiapan sampai penyelesaian skripsi ini.
10. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Harnoko Nugraha yang banyak memberikan semangat serta dorongan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan saran serta kritik guna membangun dalam perbaikan dimasa yang akan datang. Kiranya skripsi ini dapat dibaca dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Amin

Jakarta, Maret 2010

Penulis,

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Produktivitas	14
1. Pegertian	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai	16
3. Lingkup Perbaikan Produktivitas	18
4. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas	19

C. Sumber Daya Manusia Memiliki Peran, Fungsi, Tugas, Dan Tanggung Jawab	24
1. Melakukan Persiapan Dan Seleksi Tenaga Kerja/ <i>Preparation And Selection</i>	24
2. Pengembangan Dan Evaluasi Karyawan/ <i>Development And Evaluation</i>	25
3. Memberikan Kompensasi Dan Proteksi Pada Pegawai/ <i>Compensation And Protection</i>	26
D. Kinerja	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	29
3. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan Dan Kinerja	34
4. Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2000 dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	36
E. <i>Performance Appraisal</i>	37
1. Pengertian <i>Performance Appraisal</i>	37
2. Tujuan Penilaian/Evaluasi Kinerja	39
3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja (Kinerja) Pegawai	40
4. Hambatan Dalam Penilaian Kinerja	42
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	44
F. Prestasi Kerja	47
1. Pengertian Prestasi Kerja	47
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja	49
3. Berbagai Bias Penilai Yang Paling Umum Terjadi	53
4. Konsekuensi Dari Prestasi Kerja	54
5. Teknik Penilaian Prestasi Kerja	56

6. Ciri-ciri Orang Yang Berprestasi	60
---	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian	63
B. Metode Pengumpulan Data	63
C. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	64
D. Definisi Variable Operasional	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	68
1. Sejarah Singkat Perusahaan	68
2. Struktur Organisasi	71
3. Kegiatan Umum Perusahaan	74
B. Analisis Dan Pembahasan	76
1. Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	89
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	90
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

TABEL 1	BERAPA FAKTOR UNTUK MENGETAHUI TINGKAT KINERJA (KARYAWAN YANG TIDAK EFEKTIF)	33
TABEL 2	SUMBER UTAMA KINERJA YANG TIDAK EFEKTIFif	34
TABEL 3	TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	81
TABEL 4	PROSENTASE KENAIKAN/PENURUNAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	82
TABEL 5	DATA RETUR CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO TAHUN 2007 – 2009	87



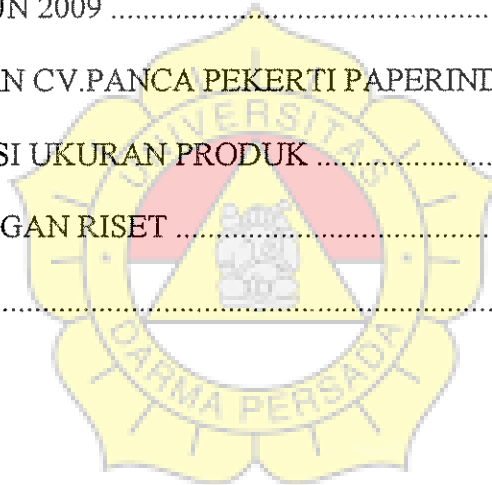
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 KERANGKA PIKIR PENELITIAN	62
GAMBAR 2 RANGKAIAN PROSES PRODUKSI PRODUK (<i>PAPAR BOX</i>)...	65
GAMBAR 3 STRUKTUR ORGANISASI CV. PANCA PEKERTI <i>PAPER BOX</i>	72
GAMBAR 4 GRAFIK PRODUKSI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO TAHUN 2007 – 2009	88



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA PRODUKSI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDOTAHUN 2007	92
LAMPIRAN 2 DATA PRODUKSI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDOTAHUN 2008	95
LAMPIRAN 3 DATA PRODUKSI CV. PANCA PEKERTI PAPERINDOTAHUN 2009	98
LAMPIRAN 4 DATA KARYAWAN CV.PANCA PEKERTI PAPERINDO..	101
LAMPIRAN 5 DATA SPESIFIKASI UKURAN PRODUK	102
LAMPIRAN 6 SURAT KETERANGAN RISET	105
LAMPIRAN 7 RIWAYAT HIDUP	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan dunia usaha saat ini, unsur manusia tidak dapat dilepaskan dalam menunjang majunya perusahaan. Walaupun banyak teknologi yang dapat menggantikan kedudukan manusia, namun keberadaannya dalam suatu perusahaan tetap diperlukan.

Seperti yang telah kita ketahui, Negara Republik Indonesia merupakan Negara yang sedang berkembang dan masih tertinggal jauh apabila dibandingkan dengan Negara Eropa, Amerika Serikat, Jepang dan Negara-negara maju lainnya baik dilihat dari segi pembangunan ekonomi maupun pembangunan dibidang lainnya. Untuk mengejar ketinggalan dibidang ekonomi tersebut maka pemerintah terus giat mengadakan pembangunan di segala bidang, salah satunya adalah pembangunan disegala bidang ketenaga kerjaan (Sumber Daya Manusia) karena, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai cita-cita bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur baik materil maupun spiritual secara merata berdasarkan pancasila.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan antara lain : peralatan (*machine*), uang (*money*), metode (*method*), dan bahan baku (*material*). Salah satu diantaranya faktor-faktor produksi yang sangat penting

bahkan yang terpenting baik ditinjau dari sifatnya maupun fungsinya dalam produksi adalah manusia. Hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan oleh manusia, mulai dari mengorganisir, mengkoordinir dan mengarahkan seluruh faktor-faktor produksi ke arah penciptaan nilai-nilai produk barang/jasa yang berguna bagi pemenuhan kebutuhan manusia serta mendatangkan keuntungan bagi perusahaan maupun pada diri manusia sebagai tenaga kerja itu sendiri oleh karena itu semua pencapaian tujuan perusahaan harus memperhatikan kualitas dari sumberdaya itu sendiri.

Dewasa ini masalah produktivitas dipandang sebagai salah satu tuntutan yang harus diberikan kepada perusahaan. Dikatakan merupakan tuntutan karena perusahaan harus mendapatkan keuntungan agar dapat berjalan. Tanpa keuntungan perusahaan tidak dapat menambah modal yang diperlukan untuk tetap bersaing dan tumbuh, dengan keuntungan perusahaan mampu membayar pegawai dengan lebih banyak atas produktivitas. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, perusahaan perlu memberikan rangsangan-rangsangan kepada pegawai yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat pada unsur modal yang dapat disediakan atau dikembangkan, tetapi juga produktivitas pegawainya yang merupakan unsur terpenting dan mempunyai kedudukan yang menunjang kerja dan usaha perusahaan, untuk itu perusahaan harus berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawainya karena peningkatan produktivitas kerja mempunyai manfaat yang sangat besar

misalnya peningkatan pendapatan perusahaan tiap tahunnya, terjaganya kelangsungan hidup perusahaan dan taraf hidup para pegawainya, sebagaimana yang dikemukakan oleh C. Jackson Grayson, Kepala Pusat produktivitas Amerika (Kompas 2006:7), "Produktivitas adalah ukuran dari seberapa efisien seseorang atau suatu operasi".¹ ini ditentukan dengan membandingkan nilai keluaran yang dihasilkan dengan biaya pegawai masukan.

CV. Panca Pekerti Paperindo merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Adapun bidang usaha yang dijalankan oleh CV. Panca Pekerja Paperindo adalah pengembang dan pemasaran kemasan makanan sekaligus pabrik untuk semua produk-produknya. Tidak hanya itu CV. Panca Pekerti Paperindo juga mengembangkan pemasarannya dengan design-design khusus yang dipesan oleh pengusaha-pengusaha rumah makan terkemuka di Jakarta.

Pemasukan kas CV. Panca Pekerti Paperindo berasal dari penjualan produk-produk yang diproduksi tiap harinya dipasaran, juga penjualan produk yang secara khusus dipesan oleh pengusaha-pengusaha rumah makan. Oleh karena itu CV. Panca Pekerti Paperindo harus meminimalkan pengembalian produk yang rusak dari para konsumennya data dari tahun 2007 – 2009 diperoleh jumlah retur (pengembalian barang ke pabrik) tahun 2007 sebanyak 1.294 pcs, tahun 2008 sebanyak 681 pcs, dan tahun 2009 sebanyak 866 pcs.

¹. Dr. C. Jackson Grayson, Koran Kompas, 22 April 2006. h 7

Dalam hal ini yang mempunyai peran cukup besar adalah bagian produksi karena tercapainya target produksi tiap harinya tergantung pada produktivitas kerja karyawan di bagian produksi dalam pemenuhan permintaan pasar. Disinilah perusahaan harus bisa mengukur dan menilai produktivitas karyawannya agar dapat mengurangi biaya produksi yang dikeluarkan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai khususnya bagian produksi di CV. Panca Pekerti Paperindo. Faktor pertama jaminan sosial. Jaminan sosial dirasakan sangat penting dalam menunjang produktivitas karyawan. Hal ini bisa menyebabkan produktivitas kerja pegawai menjadi menurun akibat tidak adanya perhatian perusahaan terhadap kesehatan mereka.

Kesejahteraan pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan disamping faktor-faktor lainnya, dikatakan demikian karena kesejahteraan pegawai sangat besar pengaruhnya dalam mencapai tujuan perusahaan maka sudah sewajarnya jika pimpinan memperhatikan para pegawainya dengan jalan memberikan jaminan sosial yang cukup agar produktivitas kerja pegawai selalu terpelihara dan prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai. Pemenuhan kebutuhan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga harus disesuaikan dengan terbatasnya kemampuan perusahaan. Ketidakberhasilan suatu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai ditunjukkan dalam rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memotivasi pegawai untuk berproduktivitas lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang bersih, pendingin yang kurang baik tentunya akan menyebabkan pegawai kehilangan semangat kerja yang akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah sistem imbalan, sistem imbalan yang dimaksud disini adalah insentif. Insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk para pegawainya dirasakan tidak bernilai dengan biaya hidup yang sangat tinggi pada saat sekarang ini. Apabila para pegawai merasa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah ataupun menurun.

Insentif yang diberikan kepada pegawai berbeda untuk masing-masing, karena memang prestasi pegawai dalam berproduktivitas berbeda pula. Dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima insentif yang berbeda karena produktivitas kerja berbeda. Diharapkan dengan adanya program pemberian insentif bagi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pemberian insentif merupakan suatu upaya menumbuhkan motivasi pegawai. Pemberian insentif dapat dilakukan dalam bentuk pemberian uang.

Motivasi yang dihasilkan pegawai biasanya dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja.

Selain itu faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Penyimpangan disiplin dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, tingkat absensi tinggi, dan lain-lain. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pegawai merupakan motor penggerak usaha dan akan menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha. Pegawai melaksanakan segala tugas dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak lain kecuali dengan maksud memenuhi keperluan pribadinya.

Dari uraian tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting disamping faktor produksi yang lainnya seperti peralatan (*machine*), Uang (*money*), metode (*methode*), dan bahan baku (*material*). Hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan oleh pegawai, semua pencapaian tujuan perusahaan pun sangat tergantung pada pegawai, oleh karena itulah perusahaan harus

dapat mengukur produktivitas para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan apakah sudah sesuai harapan dari perusahaan.

Untuk itu perusahaan harus memberikan kompensasi-kompensasi ataupun kesejahteraan-kesejahteraan dalam bentuk apapun sehingga para karyawan merasa dihargai dan diperhatikan karena dengan usaha seperti itu dapat memacu tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan khususnya pada bagian produksi, sehingga judul yang penulis pilih yaitu: “ Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Dalam Menghasilkan Produk Di CV. Panca Pekerti Paperindo”.

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas individu pegawai di CV. PANCA PEKERTI PAPERINDO. Faktor pertama adalah harapan perusahaan terhadap produktivitas pegawainya. Dewasa ini persaingan usaha semakin sulit sehingga kualitas yang menjadi tolak ukur didunia persaingan usaha. Faktor yang kedua adalah motivasi atau dorongan dari perusahaan. Sejauh ini perusahaan memberikan motivasi ataupun dorongan kepada pegawai untuk dengan giat lagi dalam melaksanakan tugas yang diberikannya baik secara moril maupun materil, sehingga perusahaan mengharap para karyawan tidak hanya melaksanakan pekerjaan tersebut sebatas pekerjaan tersebut dapat diselesaikannya.

Faktor yang ketiga adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kemampuan seseorang sangat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, apakah seseorang tersebut mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan ataupun sebaliknya.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Ketidakpuasan produktivitas karyawan terhadap perusahaan
2. Kemampuan karyawan yang kurang dalam dunia usaha saat ini
3. Hasil produksi yang kurang memuaskan

C. Perumusan Masalah

Dalam penelitian skripsi ini, penulis merumuskan masalah "Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Dalam Menghasilkan Produk di CV. Panca Pekerti Paperindo ?"

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Agar dalam pembahasan penelitian ini dapat memberikan arah yang spesifik, maka sudah sewajarnya apabila ditetapkan terlebih dahulu tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian produksi dalam memproduksi barang di lingkungan CV. Panca Pekerti Paperindo.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan dianalisisnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi dalam memproduksi barang di CV. Panca Pekerti Paperindo, perusahaan dapat mengetahui tentang produktivitas kerja karyawan bagian produksi dalam memproduksi barang di CV. Panca Pekerti Paperindo, Juga menjadi landasan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan masalah *financial* dalam meningkatkan produktivitas individu pegawai.

