

**DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN  
MAGELANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Prasyaratana guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan



Diajukan Oleh:  
Gigih Muhammad Fauzi  
NIM.15804241010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2019**

**PERSETUJUAN**

**DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN  
MAGELANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Gigih Muhammad Fauzi

15804241010

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 20 Februari 2019

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji

Program studi Pendidikan Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Pembimbing



Dr. Drs. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gigih Muhammad Fauzi  
NIM : 15804241010  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Judul Skripsi : Dampak Pelatihan dan Pengalaman Kerja Karyawan  
Bagian Produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di  
Kabupaten Magelang

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang di publikasikan atau di tulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain. Kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 20 Februari 2019

Yang menyatakan



Gigih Muhammad Fauzi

NIM. 15804241010

**PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN  
MAGELANG**

Oleh:

**GIGIH MUHAMMAD FAUZI**

**15804241010**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 27 Februari 2019 dan dinyatakan lulus.

**TIM PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Tejo Nurseto, S.Pd., M.Pd.	Ketua Penguji		22-03-2019
Dr.Drs Sugiharsono, M.Si.	Sekretaris Penguji		25/3 2019
Aula Ahmad Hafidh Saiful Fikri, SE., M.Si.	Penguji Utama		13-03-2019

Yogyakarta, 25 Maret 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr.Drs.Sugiharsono, M.Si.

NIP.19550328 198303 1 0024

## **MOTTO**

**“Allah tidak akan membebani seseorang itu melainkan sesuai  
kesanggupannya”**

**(QS Al Baqarah: 286)**

**“Kalau anda tak mau tersesat, anda tak akan menemukan jalan baru”**

**(Rhenald Kasali, Ph.D)**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan. Maka apabila  
engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetapkanlah bekerja keras untuk urusan  
yang lain ”**

**(QS 94; 6-7)**

**“Kesuksesan bukan tentang hasil yang tinggi, namun tentang bagaimana  
kebermanfaatan kita kepada orang lain”**

**(Penulis)**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

Ibu dan Bapak yang terus menerus memberi semangat, nasihat, perhatian dan doa yang selama ini selalu mengiringi setiap langkahku untuk terus berusaha, tegar, sabar, ikhlas dan bertanggung jawab dalam menghadapi segala situasi.

Kubingkiskan juga karyaku ini untuk:

1. Adik yang selalu merepotkan dan juga direpotkan, Tegar dan Syifa semoga menjadi anak yang bertanggung jawab dan berbakti pada orang tua.
2. Informan dalam penelitian ini, mbak Siti Asroriah, Bu Widyawati, Mas Nanang Slamet, Bu Wiwik Suryani, Mas Muhammad Bahaudin dan Ibu Kustinah terimakasih atas bantuan kalian membuat skripsi ini berjalan lancar dan terselesaikan, bantuan kalian sungguh sangat berarti

**DAMPAK PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI DI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA KABUPATEN  
MAGELANG**

**Oleh:**

**Gigih Muhammad Fauzi**

**15804241010**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sumber data penelitian ini adalah karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan model Miles and Huberman. Adapun langkah-langkah yang ditempuh terdiri dari empat tahapan yaitu: reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, ketrampilan dalam menggunakan peralatan kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Dampak dari pelatihan dan pengalaman kerja karyawan adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan dan pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kualitatif, Produktivitas Kerja, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

**IMPACT OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON WORK  
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PRODUCTION IN FABRIC  
LANGSUNG JAYA PUTRA MAGELANG REGENCY**

**By:**

**Gigih Muhammad Fauzi**

**15804241010**

**ABSTRACT**

*This study aims to find out and get information about the impact of training and work experience on the productivity of employees in the production sector at the Jaya Putra Direct Furniture Factory in Magelang Regency.*

*This research is a qualitative research. The data source of this research is the employees in the production of the Langsung Jaya Putra Furniture factory. Furthermore, the data collection methods used were interviews and documentation. The data analysis technique in the study used the Miles and Huberman models. The steps taken consist of four stages, namely: data reduction, data presentation, comparative analysis and conclusion.*

*The results of this study indicate that job training and work experience play a role in increasing knowledge, thinking skills, attitudes, skills in using the work equipment of the production staff of the Langsung Jaya Putra Furniture factory in Magelang Regency. The impact of training and work experience of employees is to improve employee productivity. The higher the training and work experience of an employee, the higher the work productivity of employees.*

*Keywords: Qualitative, Work Productivity, Job Training, Work Experience*



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Dampak Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Produksi di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang”. Tugas akhir ini merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dari Fakultas Ekonomi Strata 1(S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini dari persiapan sampai terselesainya, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang dengan segala keterbukaan dan kerelaan hati telah memberikan bimbingan, pengarahan, keterangan dan dorongan semangat yang begitu berarti. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
2. Dr. Drs. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
3. Tejo Nurseto, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi sekaligus sebagai Ketua Penguji
4. Aula Ahmad Hafidh, M.Si., Sebagai Penguji Utama

5. Dosen Program Studi Pendidikan ekonomi yang memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan seluruh staf Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
6. Sahabat terdekatku, Santa yang telah memberikan semangat dan menemaniku melangkah.
7. Segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, ilmu dan bantuan penyusun menyelesaikan jenjang kuliah.

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya pada khususnya dan apra akademisi pada umumnya.

Yogyakarta, Februari 2019

Penyusun



Gigih Muhammad Fauzi

NIM.15804241010

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....	14
A. Kajian Teori .....	14
1. Produktivitas kerja .....	14
a. Pengertian produktivitas kerja.....	14
b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	15
c. Pengukuran produktivitas kerja .....	16
d. Manfaat pengukuran produktivitas kerja .....	19
e. Indikator produktivitas kerja.....	23

2.	Pelatihan Kerja .....	24
a.	Pengertian pelatihan kerja .....	24
b.	Manfaat pelatihan kerja.....	25
c.	Indikator pelatihan kerja .....	27
3.	Pengalaman Kerja .....	28
a.	Pengertian pengalaman kerja .....	28
b.	Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja .....	29
B.	Penelitian Terdahulu .....	31
C.	Kerangka Berpikir.....	34
D.	Rumusan Pertanyaan.....	36
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A.	Desain Penelitian.....	37
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
C.	Populasi dan Sampel .....	39
D.	Subjek Penelitian dan Sumber Data.....	40
1.	Subjek Penelitian.....	40
2.	Sumber Data.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
F.	Instrumen Penelitian.....	42
G.	Teknik Analisis Data.....	44
H.	Pemeriksaan Keabsahan Data .....	46
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	48
1.	Sejarah Perkembangan Usaha Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra .....	48
2.	Visi Misi.....	48
3.	Personalia Perusahaan .....	49
4.	Bahan Baku .....	49
5.	Teknologi .....	50
6.	Proses Produksi .....	50
7.	Hasil Produksi dan Pemasaran .....	52
B.	Data Hasil Penelitian.....	52

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	54
1. Latar Belakang .....	54
2. Produktivitas Kerja Karyawan .....	57
a. Tindakannya Konstruktif .....	57
b. Percaya Pada Diri Sendiri .....	59
c. Bertanggungjawab.....	62
d. Memiliki Rasa Cinta terhadap Pekerjaan.....	64
e. Mempunyai Pandangan Kedepan.....	67
f. Mampu Mengatasi Persoalan dan Dapat menyesuaikan Diri dengan Lingkungan yang Berubah-ubah .....	69
g. Mempunyai Kontribusi Positif terhadap Lingkungannya (Kreatif, Imajinatif dan Inovatif).....	72
h. Mempunyai Kekuatan untuk Mewujudkan Potensinya .....	75
3. Pelatihan Kerja Karyawan.....	78
a. Pengetahuan .....	80
b. Kemampuan Berfikir.....	82
c. Sikap.....	84
d. Kecakapan .....	86
4. Pengalaman Kerja Karyawan .....	89
a. Lama Waktu/Masa Kerja .....	90
b. Tingkat Pengetahuan .....	91
c. Keterampilan yang dimiliki .....	94
d. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan.....	96
D. Validitas Data.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	101
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	102
DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Omset Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang Bulan Mei Hingga Desember Tahun 2017 .....	4
Tabel 2. Rata-rata produktivitas karyawan pada Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra tahun 2018 .....	5
Tabel 3. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bulan September 2018 .....	6
Tabel 4. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara .....	43
Tabel 5. Pendapatan Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Sebelum dan Sesudah dilakukan Pelatihan Kerja .....	88
Tabel 6. Jumlah hasil produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra per Minggu .....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Panduan wawancara .....	107
Lampiran 2. Hasil Wawancara dengan Informan Pertama .....	110
Lampiran 3. Hasil Wawancara dengan Informan Kedua .....	114
Lampiran 4.Hasil Wawancara dengan Informan Ketiga.....	118
Lampiran 5.Hasil Wawancara dengan Informan Keempat .....	12
2.....	
Lampiran 6.Hasil Wawancara dengan Informan Kelima.....	126
Lampiran 7.Hasil Wawancara dengan Informan Keenam .....	130



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha di Indonesia sekarang mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 yang lalu. Perlu disadari bahwa pada era sekarang ini persaingan dunia usaha semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era global abad 21. Ketika hal itu terjadi maka perjuangan dalam dunia usaha dimulai. Usaha yang dapat hidup hanyalah mereka yang mampu memperbaiki diri secara kualitas maupun mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang cukup, dan bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor-faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja (Adhanari, 2005).

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk yang diciptakan paling sempurna dibandingkan dengan makhluk lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa manusia mempunyai tingkat atau taraf tertinggi dalam kehidupan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dilahirkan di dunia dengan anugerah akal yang sehat. Itu adalah hal yang luar biasa yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya. Dalam perkembangannya, manusia menggunakan akal sehat tersebut untuk berfikir serta menciptakan suatu

kreatifitas dalam kehidupan. Berbeda halnya dengan sumber daya lain yang tersedia pada alam semesta, yang merupakan komponen pendukung yang cenderung bersifat pasif. Walaupun terdapat melimpahnya sumber daya alam, tetapi tanpa disertai suatu usaha untuk mengelolanya, semua sumber daya itu tidak akan menimbulkan suatu yang bermanfaat dan bahkan cenderung diartikan suatu yang sia-sia. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan sesuatu hal untuk melakukan pengkoordinasian, pengelolaan, serta pemanfaatan sumber daya tersebut, agar bisa lebih bermanfaat. Pada kondisi seperti inilah peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan.

Terkadang tidak disadari bahwa alam semesta beserta isinya yang telah diciptakan Tuhan adalah contoh nyata sebuah industri (perusahaan) dalam lingkup yang sangat luas. Tersedianya sumber daya dan kemampuan untuk mengelolanya, manusia berperan sebagai sumber daya yang bersifat subyektif yaitu sebagai pelaksana kegiatan manjerial serta yang digunakan dalam kegiatan manajerial (Deski Baniaji, 2009). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja perlu dikembangkan terus kompetensinya, agar mendapatkan tenaga kerja yang terampil yang mampu meningkatkan hasil produksi. Kualitas tenaga kerja yang bermutu adalah kunci kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan pada era sekarang ini. Oleh karena itu perlu dilakukan pemilihan tenaga kerja yang tepat sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba sehingga produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan menjalankan

usahanya. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra adalah industri (perusahaan) pengolahan kayu jimitri yang bergerak pada produksi *furniture* yang melayani pasar *ekspor* dan pasar lokal yang terletak di Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa tengah. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada pabrik Meubel Langsung Jaya Putra, terlihat masih belum efektifnya penggunaan mesin kerja yang digunakan oleh karyawan. Hal semacam ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat proses produksi perusahaan. Oleh karena itu perlu ditindak lanjuti karena produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Demi tercapainya target perusahaan maka bagian terpenting yang perlu diperhatikan adalah bagian produksi. Bagian produksi merupakan bagian yang ada di perusahaan yang bertugas mengatur kegiatan yang diperlukan demi terselenggaranya proses produksi. Tugas utama dari bagian produksi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan secara umum adalah berusaha mencapai efisiensi biaya produksi, mutu produk yang tinggi, tanggapan yang cepat atas permintaan dan barang yang sesuai dengan spesifikasi pelanggan.

Melihat pangsa pasar pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang luas meliputi pasar *ekspor* dan pasar lokal maka omset yang dihasilkan dari pabrik

Meubel Langsung Jaya Putra juga besar. Hal ini dapat dilihat dari omset hasil produksi yang dihasilkan oleh pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang , seperti terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Omset Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang Bulan Mei Hingga Desember Tahun 2017**

No	Bulan	Total
1	Mei	123.105.000
2	Juni	53.930.000
3	Juli	65.751.000
4	Agustus	110.226.000
5	September	55.960.000
6	Oktober	82.473.000
7	November	73.116.000
8	Desember	76.459.000

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa omset yang dihasilkan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang mengalami pasang surut pada tiap bulannya, pasang surut omset yang drastis disebabkan karena ketidakstabilan perusahaan, padahal pada umumnya perusahaan menginginkan stabilitas atau kenaikan dalam produksi dan omset. Ketidakstabilan tersebut diduga karena kinerja perusahaan yang belum maksimal. Kinerja yang belum maksimal ini diduga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang juga belum maksimal.

**Tabel 2. Rata-rata produktivitas karyawan pada Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra tahun 2018**

Bulan	Jumlah karyawan	Produksi/bulan (Unit)	Target produksi	Total produktivitas
-------	-----------------	-----------------------	-----------------	---------------------

	bagian produksi		(Unit)	(unit/orang)
Januari	22	70	80	3.18
Februari	22	61	80	2.77
Maret	22	62	80	2.81
April	22	64	80	2.90
Mei	22	61	80	2.77
Juni	22	65	80	2.95
Juli	22	62	80	2.81
Agustus	21	60	80	2.85
September	24	63	80	2.62

Sumber: data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data tabel 2 dapat dilihat bahwa produktivitas setiap karyawan pada bulan Januari 2018 sebesar 3.18 unit per tenaga kerja, selanjutnya mengalami penurunan karena tidak mampu memproduksi meubel sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada bulan Mei menurun kembali menjadi sebesar 2.81 unit per tenaga kerja, hingga September mengalami pasang surut karena hanya mampu menghasilkan 63 unit. Padahal pada umumnya perusahaan menginginkan produktivitas karyawan menaik atau stabil. Ketidakstabilan perusahaan dalam produktivitas karyawan diduga karena sulitnya mencari karyawan yang mampu membuat kerajinan kayu dan membutuhkan program program untuk meningkatkan skill para karyawan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra juga ditandai dari menurunnya efisiensi waktu kerja yang disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Penurunan Efisiensi Kerja Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bulan September 2018**

Hasil Produksi	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi
Bifet ukuran Standar	1 Hari	1 Hari, 4 Jam	50%
Bifet ukuran Besar	2 Hari	2 Hari, 2 Jam	12,5%
Almari	1 Hari	1 Hari, 2 Jam	25%
Meja	4 jam	6 jam	50%
Kursi	4 jam	6 jam	50%

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 3 dapat dilihat bahwa efisiensi waktu produksi meubel pada bulan September 2018 mengalami penurunan. Jika dilihat dari tabel tersebut proses pengerjaan untuk masing-masing jenis meubel dapat diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan ditinjau dari efisiensi waktu belum dikelola dengan baik, karena pengerjaan meubel melebihi waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini permasalahan yang penulis temukan dalam survey pendahuluan mengenai produktivitas kerja karyawan adalah menurunnya produksi meubel. Hal ini diduga karena penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dari hasil penelitian pendahuluan diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan yang ditinjau dari efektivitas dan efisiensi kerja belum mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan serta upaya

individu yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kehidupannya. Dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan dan keluaran (*output*). Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas (Kusnendi dkk, 2015).

Menurut Payaman J.Simanjuntak (2001:39) kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki ketrampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pabrik Meubel Langsung Jaya Putra untuk karyawan bagian produksi rata-rata adalah karyawan berijazah SMP, dari hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra rendah.

Latihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Tingkat pendidikan angkatan



kerja Indonesia dewasa ini umumnya rendah. Sebab itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan akan tetapi justru sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan dan ketrampilan.

Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra melakukan program latihan bagi karyawan yang baru masuk sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah biaya pengeluaran yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan dan ketrampilan seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut.

Meskipun pabrik Meubel Langsung Jaya Putra telah melaksanakan pelatihan, akan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat, karena meubel yang dihasilkan masih sama dengan hasil meubel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan. Keahlian karyawan dalam praktik pembuatan produk belum menunjukkan pemahaman dan ketrampilan teknis yang berarti. Produk kayu yang dihasilkan masih dengan desain yang lama. Dengan adanya

pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan, namun pengetahuan baru yang dimiliki karyawan hanya untuk dirinya sendiri tidak dibagikan kepada rekan kerja lainnya. Metode pelatihan di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra meliputi metode pekerjaan dengan diberikan intruksi tentang cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh, metode simulasi dan metode pengembangan *skills*. Selain pelatihan, pengalaman kerja karyawan juga perlu diperhatikan.

Pengalaman yang diperoleh akan membantu karyawan dalam memberikan pengetahuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan yang akan ditukinknya. Melakukan jenis pekerjaan dalam waktu yang lama dan berulang-ulang akan membuat seseorang ahli dalam melakukan pekerjaan dan terampil dalam melakukan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Pengalaman kerja menjadi faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang dan jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Rata-rata pengalaman kerja karyawan bagian produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra selama lebih dari 5 bulan.

Dari beberapa literatur disebutkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya fokus pada variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja karena pelatihan merupakan kegiatan persiapan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, sehingga diharapkan mampu menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pengalaman

kerja merupakan lama waktu yang telah dilakukan karyawan dalam menekuni pekerjaan dalam suatu bidang tertentu, sehingga semakin lama karyawan tersebut memperoleh pengalaman maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi selain pelatihan kerja dan pengalaman kerja, misalnya variabel motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental karyawan. Variabel tersebut tidak digunakan karena iklim dan lingkungan kerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang menyenangkan dan terdapat hubungan industrial yang serasi. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut bagaimana dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan khusus pada perusahaan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang bergerak di bidang *furniture*, banyak menggunakan tenaga manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan, karena sumber daya manusia adalah unsur pokok dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Demi tercapainya produktivitas karyawan yang baik, perusahaan perlu memberikan perlakuan yang baik pula sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia belum sepenuhnya berkualitas.

2. Produktivitas kerja karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra belum sesuai dengan apa yang dikehendaki.
3. Produktivitas kerja karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra mengalami penurunan.
4. Rendahnya pendidikan karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra
5. Perusahaan tidak mampu membiayai program pelatihan kerja karyawan secara menyeluruh kepada setiap karyawan.
6. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja karyawan variatif yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi variatif.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, dan agar cakupan penelitian ini tidak terlalu luas, dan tidak banyak menimbulkan penafsiran, maka penelitian ini dibatasi pada masalah pelatihan kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana dampak pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang.

2. Bagaimana dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang.

#### **E. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Dampak pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang.
2. Dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang.

#### **F. Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan memberikan kegunaan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Praktis

a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan tentang produktivitas kerja. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang

b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai ketenagakerjaan dan produktivitas kerja.

c. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### a. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Payaman J.Simanjuntak (2001:38) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Hanna Rianti Putri (2016:14) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun suatu ukuran pendidikan.

Menurut Maria Asti Adhanari (2005) produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik barang maupun jasa.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) dalam suatu waktu tertentu.

###### b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja



Banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Payaman J.Simanjuntak (2001:39) faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja meliputi tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

2) Sarana pendukung

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

3) Supra sarana

Supra sarana meliputi Kebijakan pemerintah, Hubungan industrial dan Manajemen

c. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu pengukuran produktivitas kerja dapat berguna untuk melihat penempatan perusahaan seperti menentukan target tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik untuk masalah-masalah yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Kusnendi dkk (2015: 4.7) pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan-perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis sebagai berikut:

Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan masa lalu dan pelaksanaan masa sekarang apakah ada peningkatan atau tidak. Perbandingan-perbandingan pelaksanaan antara satu unit dan unit yang lainnya (individu, bagian dan seksi) yang menunjukkan pencapaian relatif.

1) Perbandingan-perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target atau tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya untuk melakukan perbandingan tersebut dapat dilakukan secara total (produktivitas total) dan secara parsial (produktivitas parsial). Maksud dari produktivitas total adalah melakukan perbandingan dari keseluruhan masukan dengan keseluruhan keluaran, sedangkan produktivitas parsial

adalah melakukan perbandingan dari seluruh masukan terhadap total masukan.

Formulasinya adalah sebagai berikut:

$$\textit{Produktivitas Total} = \frac{\textit{Hasil Total}}{\textit{Masukan Total}}$$

$$\textit{Produktivitas parsial} = \frac{\textit{Hasil parsial}}{\textit{Masukan Total}}$$

Untuk dapat melakukan pengukuran terhadap produktivitas, kita perlu memahami ukuran *output* dan *input* produktivitas itu. Meskipun ukuran *output* dan *input* produktivitas berbeda-beda tergantung produktivitas apa yang akan diukur.

Menurut Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013:162) produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas dengan lebih mengacu pada lingkungan fisik dan menggunakan dimensi organisasi karena pengukuran produktivitas pada penelitian ini hanya dikhususkan untuk

mengukur produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam/hari/tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu ataupun lebih masukan yang menghasilkan barang atau jasa. Pengukuran produktivitas pada bidang produksi dapat dilihat dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{produktivitas kerja} = \frac{\text{hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{jumlah tenaga kerja}}$$

Berdasarkan teori yang sudah ada, untuk pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas nilai (kualitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto(2013:162) produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing-masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

d. Manfaat pengukuran produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Hanna Rianita, 2016), terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1) Sikap mental, berupa:

motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

2) Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan

akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

### 3) Ketrampilan

Bila pegawai makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

### 4) Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

### 5) Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerjasecara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong di wujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6) Tingkat Penghasilan

Bila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7) Gizi dan Kesehatan

Bila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Bila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

#### 10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11) Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

#### 12) Kesempatan Berprestasi.

Pegawai yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### e. Indikator produktivitas kerja



Menurut Sedarmayanti (dalam Hanna Rianita, 2016), yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Gilmore (1974) dan Erich Fromm (1975), tentang individu yang produktif, yaitu:

- 1) Tindakannya konstruktif
- 2) Percaya pada diri sendiri
- 3) Bertanggung jawab
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- 5) Mempunyai pandangan ke depan
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)
- 8) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menurut Umar (dalam Safitri, 2009) produktivitas memiliki 2 indikator:

- 1) Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- 2) Efisiensi yang berkaitan dengan membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif yang dilakukan individu (karyawan). Kualitas kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tidak dengan standar yang berlaku di perusahaan.

## **2. Pelatihan Kerja**

### **a. Pengertian pelatihan kerja**

Menurut Sudarmanto (dalam Safitri, 2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan

pelatihan pada saat melakukan pekerjaan. Fathoni (dalam Asep Sudrajat, 2015)

Menurut Very Mahmuditya (2015) Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh pegawai

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja.

#### b. Manfaat pelatihan kerja

Menurut sekaran (2009) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral karyawan, pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan bagi organisasi dan lebih rendah akan absensi dan pemindahan karyawan.

- 2) Pengawasan kurang, seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- 3) Kecelakaan yang lebih sedikit, kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.
- 4) Kemungkinan promosi, karyawan memperoleh ketrampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. mereka menjadi asset bagi organisasi.
- 5) Peningkatan produktivitas, pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang dan sumber daya jika karyawan terlatih.

c. Indikator pelatihan kerja

Menurut Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja

yang memiliki pengetahuan, ketrampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik, untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) didalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun dan yang diketahui dalam dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir adalah kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan,

pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu ketrampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personall skill, interpersonal skills, attitudes, habits, and behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

### **3. Pengalaman Kerja**

a. Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilakukannya. Berdasarkan pengertian dalam

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.

Menurut Bill Foster dalam Khirul Efendi Lubis (2012: 22) pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ketrampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari masa kerja, pemahaman dengan tugas yang diberikan dan penguasaan dalam melakukan pekerjaan.

#### b. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya adalah menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012: 28-29) yaitu:

##### 1) Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan tugas dengan baik.

##### 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan

menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang karyawan adalah

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan kebutuhan dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitif dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.



- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan

## **B. Penelitian Terdahulu**

Beberapa ini adalah literatur dari penelitian sebelumnya tentang pelatihan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja:

1. Hanna Rianita Putri (2016) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo” sampel yang digunakan sebanyak 70 data. Dengan 238 populasi yang merupakan karyawan bagian produksi kayu CV.Karunia Abadi Wonosobo (Skripsi). Analisis pengolahan data menggunakan program multiple regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,042. Dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi 0,009. Jenis kelamin berpengaruh positif dengan signifikansi 0,017.

Persamaan penelitian Hanna Rianita Putri dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan variabel produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Hanna Rianita Putri dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Hanna Rianita Putri menggunakan pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Selain itu metode yang

digunakan berbeda, untuk penelitian Hanna Rianita Putri menggunakan analisis kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan kualitatif. Selain itu perusahaan yang digunakan untuk populasi penelitian, penelitian Hanna Rianita Putri mengambil populasi CV. Karunia Abadi Wonosobo sedangkan penelitian ini menggunakan populasi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang.

2. Safitri Indriyani (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture (Skripsi)” metode yang digunakan adalah *repeated measure*(pengukuran berulang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan Safitri Indriyani dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel pelatihan kerja dan variabel yaitu produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Safitri Indriyani dengan penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Safitri Indriyani menggunakan pelatihan kerja dan disiplin kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dampak pelatihan kerja, pengalaman kerja. Selain itu perusahaan yang digunakan populasi penelitian, penelitian Safitri Indriyani mengambil populasi di PT. Paradise Island Furniture, sedangkan penelitian ini di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Selain itu metode yang digunakan juga berbeda

pada penelitian Safitri Indriyani menggunakan metode analisis kuantitatif namun untuk penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto Nugroho (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kerja Karyawan pada Industri Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul (Skripsi)”. Metode analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul.

Persamaan penelitian Fitriyanto Nugroho dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan variabel produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Fitriyanto Nugroho terhadap penelitian ini adalah variabel lain yang digunakan. Fitriyanto Nugroho menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja. Selain itu, perusahaan yang digunakan untuk populasi penelitian, penelitian Fitriyanto Nugroho mengambil populasi Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul sedangkan penelitian ini menggunakan populasi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Selain itu metode yang digunakan juga berbeda

pada penelitian Fitriyanto Nugroho menggunakan metode analisis kuantitatif namun untuk penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

### **C. Kerangka Berfikir**

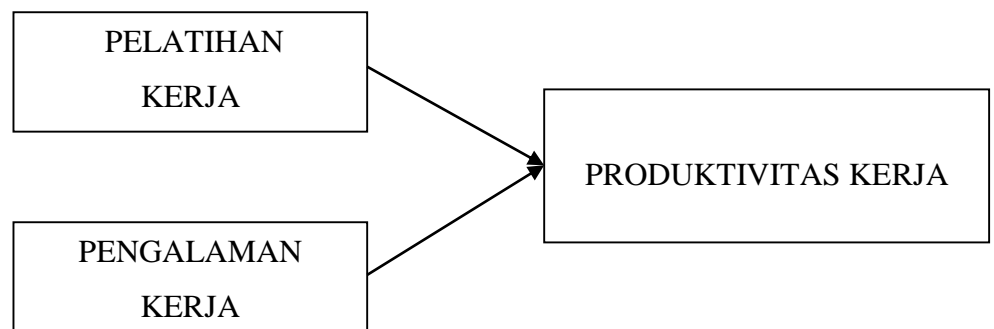
Pelatihan kerja merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai variabel utama pengembangan sumber daya manusia, dengan anggapan semakin terlatih seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan, maka dari itu dampak dari pelatihan kerja tersebut yang dapat meningkatkan ketrampilan yang lebih baik. Tingginya ketrampilan karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih produktif. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah lama kerja, ketrampilan dan tingkat pengetahuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya karena mereka yang berpengalaman akan lebih menegenal dan lebih terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Pada dasarnya hasil kerja karyawan itu berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang berbeda-beda juga. Dengan pelatihan kerja yang dimiliki karyawan yang didukung dengan pengalaman kerja, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jadi bila keduanya dimiliki oleh seorang karyawan maka produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan lebih maksimal.

Dari kerangka berpikir diatas dibuat paradigma penelitian antara masing-masing variabel bebas yaitu dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Penelitian



#### **D. Rumusan Pertanyaan**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana dampak pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang?
2. Bagaimana dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. Penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati (Lexy J.Moleong, 2006:4).

Berdasarkan keterangan dari beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu rangkaian kegiatan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya tanpa ada dalam kondisi tertentu yang hasilnya lebih menekankan makna. Disini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian inimeksplor dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Selain itu penelitian ini juga bersifat induktif dan hasilnya lebih menekankan makna.

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti (Ahamad Tanzeh dan Suyitno, 2006:116). Penelitian diarahkan untuk mendapatkan fakta-fakta yang berhubungan dengan dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang.

Penerapan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa data dalam bentuk fakta yang perlu adanya analisis secara mendalam. Maka pendekatan kualitatif akan lebih mendorong pada pencapaian data yang bersifat lebih mendalam terutama dengan keterlibatan peneliti sendiri di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan data yang dapat berhubungan langsung dengan instrumen atau objek penelitian (Sugiyono, 2013:2)



## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Desa Banar, Kota Mungkid, Kabupaten Magelang. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Desember 2018 sampai dengan Januari 2019.

## **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya putra Kabupaten Magelang sebanyak 26 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sampel yang telah memenuhi kriteria tertentu. Kriteria dari pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah karyawan yang sering berkomunikasi secara langsung kepada pemilik terkait dengan segi operasional usaha pabrik Meubel Langsung Jaya Putra dan minimal masa kerja lebih dari 1 tahun, sehingga mengerti secara detail bagaimana bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra.

## **D. Subjek Penelitian dan Sumber Data**

### **1. Subjek Penelitian**

Sugiyono (2013:216) mengemukakan bahwa sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, informan dan teman dalam penelitian. Selain itu, sampel juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Karena itu pada penelitian kualitatif tidak dikenal istilah sampel. Disebut subjek penelitian bukan objek penelitian karena informan dianggap aktif mengkonstruksi realitas bukan hanya objek yang hanya mengisi kuesioner. Penentuan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang yang merupakan informan utama.

### **2. Sumber Data**

Sejalan dengan penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer didapatkan secara langsung dari responden dengan melakukan wawancara secara langsung yang dilakukan dengan karyawan bagian produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Dalam penelitian kualitatif, data utama diperoleh dari peneliti sendiri yang secara langsung mengumpulkan informasi yang didapat dari subjek

penelitian yaitu karyawan bagian produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Penelitian ini dilakukan secara intensif lewat wawancara dengan informan, serta penelaahan melalui literatur.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Wawancara**

Dalam metode penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh subjek penelitian yang meliputi kepala Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra dan karyawan. Pengambilan data menggunakan teknik wawancara dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk mendapatkan data secara mendalam terkait implementasi dan hambatan dalam produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Disamping itu juga untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra.

## 2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 2013:274). Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen yang digunakan pada penelitian ini berupa daftar responden penelitian, foto karyawan dalam proses produksi, foto peralatan yang digunakan dalam bekerja.

## **F. Instrumen Penelitian**

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dan dokumentasi. Untuk teknik wawancara mendalam digunakan instrumen berupa pedoman wawancara dan teknik dokumentasi menggunakan alat perekam data.

### **1. Pedoman Wawancara**

Dalam pelaksanaan teknik wawancara diperlukan instrumen penelitian berupa pedoman wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data melalui teknik tersebut. Pedoman wawancara ini digunakan untuk memperoleh data dari narasumber yaitu karyawan bidang produksi pabrik Meubl Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Pertanyaan-pertanyaan disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang telah di buat oleh peneliti dan telah dilakukan

*expert-judgement* dari salah satu ahli yaitu bapak Dr. Drs Sugiharsono, M.Si. *Expert-judgement* bertujuan untuk menilai kelayakan instrumen untuk dijadikan alat pengumpulan data. Kisi-kisi pedoman wawancara sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Pedoman Wawancara**

No	Tema	Aspek	No item
1	Produktivitas Kerja	Tindakan konstruktif	1
		Percaya diri	2
		Bertanggung jawab	3
		Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan	4
		Mempunyai pandangan kedepan	5
		Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	6
		Mempunyai kontribusi positif	7
		Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya	8
2	Pelatihan Kerja	Pengetahuan	1, 2, 3, 4
		Kemampuan berpikir	5
		Sikap	6
		Kecakapan	7
3	Pengalaman Kerja	Masa kerja	1, 2
		Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	3, 4,
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	5, 6, 7

## **2. Alat Perekam Data**

Instrumen berupa alat perekam data merupakan instrumen yang memanfaatkan alat pendokumentasian berupa kamera digital dan *tape recorder*. Alat tersebut berguna untuk mendokumentasikan data berupa gambar dan perekam suara.

## **G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013:335-336), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model Miles and Huberman (Sugiyono, 2013:337-338). Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

### 1. Reduksi Data (*data reduction*)

Mereduksi data dalam penelitian ini artinya merangkum atau mencari pokok-pokok yang penting dari setiap data yang diperoleh. Jika data yang diperoleh dilapangan semakin banyak maka peneliti harus memfokuskan permasalahannya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode-kode aspek-aspek tertentu (Sugiyono, 2013: 246-247)

### 2. Penyajian Data (*data display*)

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2013: 249).

### 3. Penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tak ditemuka bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang

sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2013: 252-253).

## **H. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif, data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Oleh karena itu peneliti harus memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperolehnya. Cara pengumpulan data yang beragam tekniknya harus sesuai dan tepat untuk menggali data yang benar-benar diperlukan bagi penelitian.

Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas data yang akan digunakan oleh peneliti adalah menggunakan teknik sebagai berikut:

### **1. Triangulasi**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Lebih spesifik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Hal ini



dapat dicapai salah satunya dengan jalan/cara membandingkan hasil wawancara narasumber/informan satu dengan narasumber/informan penelitian yang lain (Moleong, 2007:330-331)

## 2. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi disini adalah adanya bahan pendukung untuk membuktikan data yang telah kita temukan. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya foto-foto atau dokumen autentik untuk mendukung kredibilitas data, selain itu hasil penelitian diperkuat dengan membandingkan hasil penelitian terdahulu.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### 1. Sejarah Perkembangan Usaha Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra

Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Magelang, Jawa Tengah yang berdiri pada tahun 2000 Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra merupakan perusahaan pengolahan kayu jimitri yang bergerak pada produksi meubel dan *barecore* (kayu lapis). Pengalaman dan kematangan bisnis mengarahkan manajemen pabrik Meubel Langsung Jaya Putra untuk memantapkan usahanya agar lebih mandiri lagi. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra mulai aktivitas perusahaanya dengan mengolah kayu jimitri yang bergerak pada produksi meubel yang melayani pasar lokal maupun maupun pasar ekspor. Dengan pasar tujuan Prancis dan Jerman. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra berlokasi tepatnya di Jl. Soekarno Hatta, Desa Banar, Kota Mungkid, Kabupaten Magelang.

##### 2. Visi Misi Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra

Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra mempunyai beberapa cara untuk mencapai tujuannya, yang dituliskan dalam visi misi sebagai berikut:

Visi: Memproduksi meubel dengan kapasitas semaksimal mungkin dan dengan standar kualitas yang dapat diterima pasar, sehingga

perusahaan dapat terus eksis dan mampu bersaing dengan pasar global.

Misi: Eksistensi dalam persaingan pasar lokal dan pasar global, peningkatan kesejahteraan lingkungan dan masyarakat sekitar perusahaan

### 3. Personalia Perusahaan

Dalam aktivitasnya, pabrik Meubel Langsung Jaya Putra banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Hal-hal yang terkait dengan masalah perusahaan yaitu:

- a. Jumlah dan klasifikasi tenaga kerja, perusahaan memiliki tenaga kerja keseluruhan 26 orang.
- b. Jam kerja perusahaan mulai hari Senin sampai dengan Sabtu. Sedangkan untuk hari minggu dan hari besar kegiatan di perusahaan diliburkan.
- c. Sistem gaji dan upah, gaji diberikan sesuai standar umum dan dihitung secara bulanan.

### 4. Bahan Baku

Pada pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang, bahan baku menjadi masalah yang menarik untuk diamati, karena bila terjadi kelangkaan pada bahan baku maka akan berdampak pada kontinuitas produksinya. Bahan baku yang digunakan adalah kayu

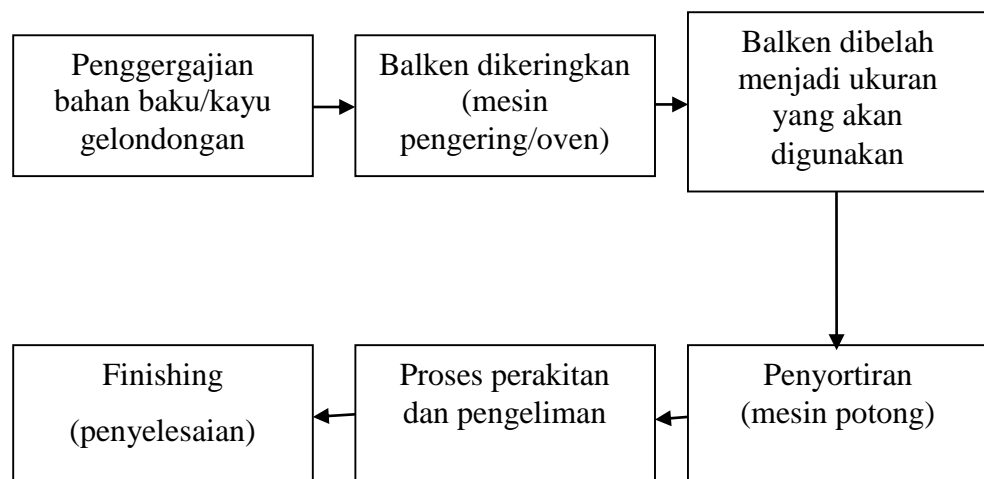
jumitri. Kayu jumitri biasanya disuplai dari Tempuran, Salaman, Kabupaten Magelang.

## 5. Teknologi

Sampai saat ini, teknologi yang digunakan pada pabrik Meubel Langsung Jaya Putra terbilang sudah modern. meskipun penggunaan teknologi sudah modern digunakan, pada pabrik Meubel Langsung Jaya Putra masih tetap menggunakan tenaga kerja yang secara fisik kuat, terampil, dan mampu bekerja dengan baik.

## 6. Proses Produksi

Secara skematis proses produksi dapat di gambarkan sebagai berikut:



Sumber: Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang

Gambar 2. Bagan proses produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra

Keterangan:

a. Penggergajian bahan baku/kayu gelondongan

Kayu gelondongan atau batangan dimasukkan ke dalam mesin penggergaji. Kayu digergaji menjadi balok, setelah menjadi balok lalu dibelah menjadi ukuran kecil kecil (*balken*). Setelah menjadi balken ditumpuk bersusun (distek) dengan tujuan balken tetap lurus dan tidak bengkok.

b. Balken dikeringkan (mesin pengering/oven)

Setelah balken terkumpul lalu dimasukkan ke dalam mesin pengering atau *oven*. Sampai kering betul dengan kadar air maksimal 10%. Alat yang digunakan untuk mengukur kekeringan kayu yaitu *MC tester*. Setelah kering balken di keluarkan dari mesin pengering dan diangin-anginkan sampai dingin sebelum proses selanjutnya.

c. Balken dibelah menjadi ukuran yang akan digunakan

Setelah itu balken dibelah menjadi kecil-kecil sesuai dengan ukuran meubel yang sudah ditentukan.

d. Penyortiran (mesin potong)

Proses selanjutnya yaitu penyortiran kayu, yaitu untuk memisahkan kayu yang kualitasnya tidak baik.

e. Proses perakitan dan pengeliman

Selanjutnya yaitu proses perakitan, kayu yang sudah terpotong menjadi beberapa ukuran selanjutnya dirakit menjadi meubel dan dilakukan pengeliman sehingga dapat menjadi meubel yang kuat.

f. Finishing

Setelah kayu dirakit menjadi sebuah meubel kemudian proses pendempulan dan pengamplasan. Pendempulan dilakukan agar kualitas meubel lebih baik dan dilakukan pengamplasan setelah pendempulan kering. Jadilah meubel dalam bentuk setengah jadi dan siap untuk dikirim.

7. Hasil Produksi dan Pemasaran Hasil produksi

Hasil produksi pabrik Meuebl Langsung Jaya Putra yaitu berupa meubel. Meubel merupakan hasil olahan kayu yang dapat berupa kursi, meja, almari, bifet. Pemasaran hasil produksi meuebl ini cukup luas, meliputi beberapa daerah , baik itu di Indonesia maupun pasar ekspor yaitu Prancis dan Jerman. Sedangkan untuk sistem pemasarannya melalui saluran distribusi tidak langsung, yaitu antara produsen dan konsumen tidak bertemu secara langsung, namun melalui perantara. Biasanya via broker, halini dilakukan karena konsumen berada diluar daerah mapun ekspor.

**B. Data Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian diperoleh dari teknik wawancara. Wawancara dilakukan terhadap 6 orang informan yang dianggap representatif terhadap obyek masalah dalam penelitian. Berikut ini merupakan data dari enam informan dalam penelitian ini.

1. Muhammad Bahaudin, kepala produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra.
2. Siti Asroriah, penanggung jawab bagian produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra sekaligus sebagai informan triangulasi sumber.
3. Widyawati, karyawan bagian amplas dan pendempulan.
4. Nanang Slamet, karyawan bagian perakitan.
5. Wiwik Suryani, karyawan bagian amplas dan pendempulan.
6. Kustinah, karyawan karyawan bagian amplas dan pendempulan.

Data yang diperoleh dari wawancara berupa jawaban informan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui panduan wawancara yang dilakukan secara tatap muka langsung dengan informanyang kemudian data jawaban tersebut disajikan dalam bentuk kutipan hasil wawancara. Kutipan hasil wawancara tersebut memaparkan jawaban responden yang beragam mengenai dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik meubel langsung jaya putra kabupaten magelang guna menjawab rumusan masalah terbukti atau tidak. Kutipan hasil wawancara dari informan penelitian tersebut secara lebih rinci diuraikan serta dijelaskan dalam sub bab hasil penelitian berikut ini.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian berupa kutipan wawancara menjelaskan jawaban informan mengenai dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang oleh informan. Produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini fokus pada pelatihan dan pengalaman kerja karyawan.

## **1. Latar Belakang**

Alasan utama karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang memilih bekerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang adalah karena jarak tempuh dari rumah yang dekat. Karyawan memilih bekerja di perusahaan itu karena dekat dengan rumah. Rata-rata karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang adalah penduduk daerah sekitar pabrik itu berdiri. Hal ini terbukti dengan data yang diperoleh peneliti dari responden dimana peneliti mengungkapkan semua responden bertempat tinggal dekat dengan daerah pabrik. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden yaitu saudari Siti Asroriah.

*“Saya memilih bekerja di pabrik ini karena terpaksa, saya hanya tamatan SMP jadi kalau untuk bekerja di bidang lain mungkin tidak bisa, sekaligus pabrik ini dekat dengan rumah jadi saya memilih bekerja disini dan hampir seluruh karyawan disini juga tempat tinggalnya hanya daerah sini”*

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa hampir seluruh karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang bekerja di pabrik tersebut alasannya karena



dekat dengan rumah. Kutipan hasil wawancara Siti Asroriah di atas didukung oleh pernyataan dari informan atau narasumber lain yaitu Widyawati selaku karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra seperti yang dinyatakan dalam kutipan berikut

*“Saya memilih bekerja di pabrik ini karena dekat dengan rumah”*

Sedangkan pendapat dari Nanang Slamet selaku karyawan bagian perakitan meubel juga menyatakan alasan yang sama bahwa memilih bekerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra karena dekat dengan rumah seperti tercantum dalam hasil wawancara yang telah dikutip berikut ini

*“Saya memilih bekerja di pabrik ini karena dekat dari rumah, sekaligus sesuai dengan bidang saya sebagai tukang kayu”*

Pendapat serupa dikemukakan oleh Wiwik Suryani selaku karyawan yang menyatakan bahwa memilih bekerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra karena dekat dengan rumah seperti tercantum dalam hasil wawancara sebagai berikut.

*“Saya memilih bekerja di pabrik ini karena jarak dengan rumah yang dekat”*

Sedangkan pendapat dari Muhammad Bahaudin selaku kepala produksi yang sekaligus mengawasi kegiatan produksi di perusahaan Meubel Langsung Jaya Putra mengungkapkan bahwa

alasan bekerja di pabrik meubel ini karena dekat dengan rumah seperti tercantum dalam kutipan wawancara sebagai berikut

*“Alasan yang pertama karena pabrik ini dekat dari rumah jadi gak perlu transport yang lebih banyak. Kedua karena memang pendidikan saya hanya sampai Smp jadi ya kerja seadanya saja”*

Pendapat serupa dikemukakan oleh informan terakhir dalam penelitian ini yakni Kustinah yang menyatakan bahwa alasan memilih bekerja di pabrik Meubel Langsung Jaya Putra karena dekat dengan rumah seperti tercantum dalam kutipan wawancara sebagai berikut

*“Saya terpaksa untuk bekerja di pabrik ini karena untuk membantu ekonomi keluarga sekaligus karena pabrik ini dekat dengan rumah jadi saya memilih kerja di pabrik ini”*

Selain itu alasan lain mengapa karyawan pabrik meubel langsung jaya bekerja di perusahaan itu karena latar belakang pendidikan yang rendah seperti yang telah diungkapkan oleh Siti Asroriah bahwa merasa terpaksa untuk bekerja di pabrik meubel karena tidak bisa mendaftar pekerjaan lainnya karena tingkat pendidikan yang rendah.

Jika dilihat dari identitas seluruh responden, untuk responden yang berpendidikan atau tamatan SMP terdapat 4 orang dan yang tamatan SD terdapat 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja di

pabrik meubel langsung jaya putra bukanlah suatu pilihan yang terbaik melainkan hanya karena yang penting dapat pekerjaan.

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dari semua informan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra karena jarak rumah dengan pabrik yang dekat dan mudah. Selain itu karena faktor pendidikan yang rendah sehingga tidak dapat mendaftar pekerjaan di bidang lain yang lebih bagus. Sehingga menjadi karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bukanlah suatu pilihan terbaik.

## **2. Produktivitas Kerja Karyawan**

### **a. Tindakannya konstruktif**

Seseorang yang bekerja akan mempunyai motivasi diri dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Karena dengan terus meningkatkan kualitas kerja maka akan semakin produktif karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui peningkatan kualitas kerja karyawan. Jawaban informan tentang peningkatan kualitas kerja karyawan diutarakan oleh Siti Asroriah yaitu:

*“Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Selain kutipan yang berasal dari Siti Asroriah pendapat yang sama juga dipaparkan oleh Widyawati yang menyatakan bahwa selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya seperti dalam kutipan berikut ini.

*“Ya, saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Ungkapan yang senada dan sependapat dengan kedua informan diatas dikatakan oleh Nanang Slamet dengan kutipannya yang berbunyi

*“Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja diri saya”*

Pernyataan yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya. Seperti yang diungkapkan sebagai berikut

*“Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Muhammad Bahaudin menyatakan hal yang sama yang menyatakan bahwa selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.

*“Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Kutipan hasil wawancara dengan Kustinah yang juga menyatakan hal yang sama dari kelima informan lainnya yaitu:

*“Iya pastinya saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan menyatakan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya

#### **b. Percaya pada diri sendiri**

Percaya pada diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan jelas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Percaya pada diri sendiri mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respons yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan dirinya sendiri. Percaya pada diri sendiri dapat bermanfaat untuk menganalisis tingkah laku karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bagian produksi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa percaya pada diri sendiri berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Percaya

pada diri sendiri dalam bekerja akan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kutipan jawaban mengenai pengaruh percaya pada diri sendiri terhadap produktivitas kerja karyawan seperti yang dikatakan oleh Siti Asroriah sebagai berikut

*“Ya, saya merasa sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”*

Widyawati yang juga mengungkapkan pernyataan yang sama dengan Siti Asroriah, dengan menyatakan jawaban seperti yang dikutip berikut ini

*“Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”*

Dua pernyataan yang berasal dari informan di atas diperkuat oleh pernyataan informan penelitian berikutnya yaitu Nanang Slamet yang menyatakan bahwa sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberlakukan perusahaan, seperti yang diungkapkan sebagai berikut

*“Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberlakukan perusahaan”*

Wiwik Suryani mendukung pendapat dari ketiga informan diatas yaitu sudah melakukan pekerjaan sesuai

dengan standar yang ditetapkan perusahaan, seperti kutipan wawancara berikut ini

*“Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang mengungkapkan pernyataan sebagai berikut

*“Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya”*

Kutipan dari Kustinah mendukung pernyataan dari kelima informan lainnya yaitu

*“Ya saya merasa sudah melakukan yang terbaik, saya kira saya sudah melakukan sesuai dengan standar perusahaan”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang mencerminkan bahwa karyawan memiliki rasa percaya pada diri sendiri.

### **c. Bertanggung jawab**

Bertanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas

kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi. Manusia akan merasa bertanggung jawab karena menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dapat diwujudkan melalui kedisiplinan dalam bekerja, disiplin kerja menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Salah satu sikap bertanggung jawab dapat diwujudkan dalam kedisiplinan kerja. Berikut adalah kutipan hasil wawancara mengenai tingkat kehadiran karyawan bagian produksi pabrik meubel langsung jaya putra. Pernyataan kutipan dari informan yang bernama Siti Asroriah sebagai berikut

*“Ya saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah tergantung acara yang ada dirumah”*

Pernyataan senada juga diungkapkan oleh Widyawati yang menyatakan bahwa selalu tepat waktu dan izin jika perlu seperti dalam kutipan wawancara berikut ini

*“Ya saya selalu tepat waktu jam 6.45 saya sudah sampai disini jam 7 sudah mulai bekerja, kalau*



*terlambat belum pernah, izin sering tergantung acara dirumah”*

Demikian pula jawaban dari Nanang Slamet mengungkapkan hal yang sama yaitu selalu tepat waktu dan izin jika seperlunya, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah untuk 1 bulan kemarin 4 kali izin”*

Wiwik Suryani mengungkapkan pernyataan yang sama yaitu selalu tepat waktu dan izin apabila perlu seperti tertera pada hasil wawancara sebagai berikut

*“Saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah ladang sebulan 2 kali, apabila perlu saja”*

Muhammad Bahaudin mengemukakan hal yang sama dengan keempat informan lainnya bahwa selalu tepat waktu dan izin kalau ada perlu saja seperti tertera dalam hasil wawancara sebagai berikut

*“Soal ketepatan waktu saya rasa selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah tergantung acara dirumah”*

Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Kustinah yang menyatakan bahwa selalu tepat waktu dan izin jika

adaperlu saja, seperti tertera dalam hasil wawancara sebagai berikut

*“Saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah apabila perlu saja”*

Berdasarkan ungkapan dari semua informan seperti yang tercantum dalam kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putratepat waktu dalam bekerja dan sudah menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

#### **d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan**

Sikap memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan dapat diwujudkan melalui mampu melakukan pekerjaan tanpa mendapat kesulitan dalam bekerja. Sikap rasa cinta terhadap suatu pekerjaan adalah perasaan senang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dalam suatu perusahaan yang mempunyai sikap memiliki rasa cinta dalam suatu pekerjaan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dianalogikan bahwa memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik meubel

langsung jaya putra. Hasil wawancara mengenai pengaruh sikap rasa cinta terhadap pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Siti Asroriah terungkap seperti tertera pada kutipan berikut

*“Mungkin pertama kali pasti merasakan kesulitan, namun selama waktu berjalan sambil belajar jadi lancar”*

Pernyataan yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Widyawati salah satu informan penelitian yang juga karyawan bagian amplas dan pendempulan seperti yang terkandung dalam kutipan berikut ini

*“Dahulu pas pertama kali masuk pasti merasakan kesulitan dalam bekerja, tapi semakin lama semakin lancar”*

Hal senada juga diungkapkan oleh Nanang Slamet mengenai sikap rasa cinta dalam melakukan pekerjaan yang di tandai dengan tidak merasakan kesulitan dalam bekerja, seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya dalam perakitan itu kesulitan kalau ada model baru dan bahan baku yang baru atau belum pernah dikerjakan sama sekali”*

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa mendapatkan kesulitan hanya pada saat pertama kali masuk namun semakin lama

semakin lancar dalam bekerja seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Pertama kali pasti merasakan kesulitan namun seiring waktu berjalan lancar”*

Begitu pula dengan pernyataan dari seorang kepala bagian produksi pabrik meubel langsung jaya putra yang menjadi salah satu informan dalam penelitian ini yaitu Muhammad Bahaudin mengatakan bahwa merasa nyaman bekerja di pabrik meubel dan hanya mendapat kesulitan di awalnya saja seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Tidak, saya merasa nyaman bekerja disini, mungkin pertama kali masuk pernah merasakan kesulitan namun sekarang sudah tidak lagi”*

Begitu pula dengan Kustinah yang mendukung pernyataan dari Muhammad Bahudin seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Tidak, tapi dulu iya baru pertama kali masuk itu merasakan kesulitan namun lama kelamaan sudah terbiasa”*

Seluruh kutipan hasil wawancara dari informan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sikap memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Produktivitas kerja didasarkan pada sikap rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan.

**e. Mempunyai pandangan ke depan**

Setiap orang pasti memiliki pandangan hidup. Pandangan hidup untuk masa depan yaitu memiliki pandangan agar hidup lebih baik dari sebelumnya. Pandangan hidup merupakan suatu yang alamiah yang dimiliki setiap manusia. Apabila terdapat orang yang tidak memiliki pandangan hidup maka kehidupan orang tersebut tidak akan maju. Pandangan hidup berkaitan dengan rencana kedepan, seperti halnya perusahaan yang memiliki rencana untuk lebih baik kedepannya. Oleh karena itu dalam melakukan suatu produksi ditentukan target pengerjaan suatu produk sehingga dapat efisien dalam penggunaan waktu pengerjaan. Maka dari itu mempunyai pandangan ke depan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan informan mengenai pencapaian target pengerjaan diungkapkan oleh Siti Asroriah seperti yang tertera pada kutipan sebagai berikut

*“Ya, saya rasa saya sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan”*

Ungkapan yang senada dan sependapat juga dikatakan oleh Widyawati dengan kutipannya yang berbunyi

*“Sudah, saya dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan”*

Disamping itu kutipan jawaban informan yang memperkuat pernyataan di atas telah dikemukakan oleh Nanang Slamet sebagai berikut

*“Ya, bisa saya sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan”*

Demikian juga Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa sudah dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan sesuai hasil wawancara yang berbunyi

*“Ya, saya dapat menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan”*

Muhammad Bahaudin menyatakan hal yang sama dengan keempat informan di atas bahwa sudah dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, saya rasa saya sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan”*

Demikian juga Kustinah yang menyatakan bahwa sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan, sesuai hasil wawancara yang berbunyi

*“Ya, saya mampu menyelesaikan target yang sudah ditetapkan perusahaan”*

Berbagai ungkapan atau jawaban informan yang tertera dalam kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa memiliki pandangan ke depan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini dibuktikan dengan pencapaian target produksi karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra yang sudah mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

**f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah**

Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah adalah proses berpikir atau suatu usaha mencari jalan keluar dari suatu kesulitan guna mencapai suatu tujuan yang tidak segera dapat dicapai dan dapat dengan mudah menyesuaikan diri sesuai dengan kondisi yang berubah-ubah. Sedangkan proses pemecahan masalah merupakan kerja memecahkan masalah, dalam hal ini proses menerima tantangan yang memerlukan kerja keras untuk menyelesaikan masalah

tersebut. Oleh karena itu dalam melakukan usaha dalam memecahkan masalah dibutuhkan solusi untuk menemukan jalan keluar dalam setiap permasalahan yang ada. Karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra juga pernah mengalami kesulitan dan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dalam bidangnya masing-masing seperti kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Pernah, mungkin kurang teliti dalam pendempulan dan pengamplasan”*

Sedangkan sesuai hasil wawancara diperoleh jawaban dari Widyawati seperti tertera pada kutipan berikut ini

*“Pernah, dulu pernah dimarahi juga tapi karena hal itu sekarang sudah tidak salah lagi”*

Begitupula jawaban yang diperoleh dari Nanang Slamet, salah satu informan dalam penelitian ini yang diungkapkan dalam kutipan sebagai berikut

*“Pernah, waktu itu dalam model baru kesalahan dalam merakit”*



Begitupula jawaban dari Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa pernah melakukan kesalahan dalam bekerja seperti dalam kutipan berikut

*“Pernah ,kadang-kadang saya juga melakukan kesalahan dalam bekerja”*

Muhammad Bahaudin juga berpendapat sama seperti jawaban yang berupa kutipan wawancara yaitu

*“Pernah, mungkin kurang teliti dan kalau ada bahan baku yang baru mungkin kami harus menyesuaikan lagi”*

Begitupula jawaban dari Kustinah yang menyatakan bahwa pernah melakukan kesalahan seperti kutipan berikut ini

*“Kalau kesalahan pernah, mungkin kurang ketelitian saja kalau bagian saya”*

Berdasarkan ungkapan dari semua informan seperti yang tercantum dalam kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Jika dilihat dari beberapa informan yang menyatakan bahwa pernah melakukan kesalahan dalam bekerja hal tersebut adalah hal yang wajar

dalam suatu kegiatan produksi. Namun kesalahan yang dilakukan dapat langsung diperbaiki dan dilakukan evaluasi. Maka dari itu dapat diartikan bahwa karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra dapat mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah sesuai dengan kondisi perusahaan.

**g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)**

Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan suatu hal terhadap lingkungannya. Dalam suatu perusahaan berkontribusi secara positif dalam suatu perusahaan adalah hal yang harus dilakukan oleh segenap anggota perusahaan tersebut. Pada umumnya perusahaan menginginkan karyawan yang mempunyai kontribusi positif dalam perusahaan yang ditunjukkan melalui dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Maka dari itu sikap memiliki kontribusi positif terhadap lingkungannya dibutuhkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar yang ditetapkan

perusahaan, seperti yang tertera seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Saya rasa sudah bisa dan mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini”*

Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Widyawati yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Saya rasa sudah ya, saya mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini”*

Nanang Slamet mengungkapkan hal yang sama dengan kedua informan di atas yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan seperti kutipan hasil wawancara berikut

*“Saya sudah bisa dan mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini”*

Begitupula jawaban yang diungkapkan oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sudah, saya mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini”*

Begitupula jawaban yang diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin salah satu informan dari penelitian ini yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di pabrik meubel langsung jaya putra seperti yang tertera pada kutipan hasil wawancara berikut

*“Sudah, saya dapat memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini”*

Hal yang senada diungkapkan oleh Kustinah yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja yang diterapkan di pabrik meubel langsung jaya putra seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Saya rasa saya sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja saya di perusahaan ini”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan beberapa informan yang menyatakan bahwa sudah mampu memenuhi

standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra.

**h. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.**

Potensi adalah sebuah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan, sehingga pada intinya potensi sendiri berarti suatu kemampuan yang masih bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Potensi yang dimiliki seseorang akan dapat diwujudkan apabila mempunyai kekuatan dalam meraihnya. Di dalam perusahaan seorang karyawan harus memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah sebagai berikut

*“Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Widyawati yang mengungkapkan bahwa bekerja sudah sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”*

Begitupula jawaban yang diungkapkan oleh Nanang Slamet yang mengungkapkan bahwa bekerja sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, seperti tertera dalam kutipan berikut ini

*“Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”*

Pendapat yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sudah sesuai, karena kami adalah perempuan jadi untuk bagian kami, saya rasa sudah sesuai dengan kemampuan saya”*

Begitu pula jawaban yang dikemukakan oleh Muhammad Bahaudin yang mengungkapkan pendapat seperti berikut

*“Sudah sesuai, karena saya memang suka dengan bidang seni kayu”*

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Kustinah seperti pernyataan berikut ini

*“Mungkin sebagai ibu rumah tangga bekerja di pabrik bukanlah kemauan ya mas, namun kalau untuk kemampuan saya rasa sudah cocok, karena bekerja di bidang yang memang bisa dilakukan perempuan”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mempunyai kemampuan untuk mewujudkan potensinya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Mempunyai kemampuan untuk mewujudkan potensinya menjadi peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra karena dapat menambah motivasi kerja dan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja sehingga semakin nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra menunjukkan individu yang produktif dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari kedelapan indikator tersebut. Namun jika dilihat

dari dampak pelatihan kerja dan pengalaman kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

### **3. Pelatihan Kerja Karyawan**

Pelatihan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam membekali karyawan untuk menguasai penggunaan alat kerja sekaligus cara melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra melakukan pelatihan kerja karyawan sebelum karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra melakukan pelatihan kerja karyawan secara langsung dan dilakukan dengan cara pendampingan seperti pernyataan yang diungkapkan oleh Siti Asroriah sebagai berikut

*“Jenis pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan langsung, yaitu dengan pendampingan sambil bekerja”*

Pendapat tersebut didukung oleh Widyawati, seorang karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Jenis pelatihan yang dilakukan pendampingan dalam bekerja. Sekaligus bekerja dilakukan pendampingan”*

Begitu pula dengan Nanang Slamet yang menyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan berupa pendampingan, seperti tertera pada kutipan hasil wawancara sebagai berikut



*“Jenis pelatihan yang dilakukan adalah pendampingan langsung, yaitu dengan pendampingan sambil bekerja”*

Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan yang ungkapkan oleh Wiwik Suryani seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Pendampingan bekerja, jadi sambil bekerja kita dilatih”*

Begitu pula dengan Muhammad Bahaudin seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Jenisnya pendampingan sampai karyawan tersebut sudah lancar dalam bekerja”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Kustinah yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dilakukan pendampingan seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Pendampingan kerja, jadi didampingi sampai bisa baru dilepas bisa bekerja sendiri”*

Berdasarkan jawaban semua informan diatas yang ditulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa pelatihan kerja karyawan berperan dalam produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Pelatihan kerja karyawan pada bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra menggunakan metode pendampingan. Setiap karyawan berbeda-beda dalam lamanya waktu pelatihan tergantung dari tingkat kelancaran dalam bekerja sehingga mengakibatkan lama waktu pelatihan setiap karyawan bervariasi. Oleh karena itu terdapat

beberapa indikator dampak pelatihan kerja dalam penelitian ini. Masing masing indikator dampak pelatihan kerja tersebut akan diuraikan secara rinci sebagai berikut :

**a. Pengetahuan**

Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan para karyawan bagian produksi sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan produktivitas kerja karyawan meningkat, seperti hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh Siti Asroriah yang menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan maka akan bekerja semakin lancar dan baik. Seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya pastinya, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan”*

Begitupula pernyataan dari Widyawati yang menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan semakin lancar dalam bekerja dan tidak takut salah lagi, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya semakin lancar dan baik, karena kita gak takut salah lagi”*

Nanang Slamet juga menyatakan hal sama bahwa dengan adanya pelatihan maka pekerjaan yang dilakukan akan semakin lancar dan baik, seperti tertera pada kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Wiwik Suryanidalam kutipannya sebagai berikut

*“Ya pastinya, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan”*

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang seperti dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat semakin percaya diri dalam bekerja sehingga lancar dan baik dalam bekerja”*

Begitupula pernyataan yang diungkapkan oleh Kustinah dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, pelatihan kerja membuat saya lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan lancar dan baik”*

Berdasarkan jawaban semua informan di atas, yang di tulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan semakin meningkat. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan semakin lancar dan baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

## **b. Kemampuan berfikir**

Kemampuan berfikir dalam penelitian ini adalah wujud dari pelatihan kerja yang mengacu pada kualitas produk yang dihasilkan. Dengan kemampuan berfikir yang baik maka karyawan akan dapat membuat produk dengan kualitas bagus. Seperti kutipan hasil wawancara dari Siti Asroriah berikut ini

*“Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dibandingkan dengan tidak melakukan pelatihan”*

Widyawati mengungkapkan pendapat yang sama yaitu dengan adanya pelatihan maka berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan. Seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dan berkualitas”*

Begitupula pendapat yang diungkapkan oleh Nanang Slamet yang mengungkapkan pendapat seperti yang tertera pada kutipan hasil wawancara berikut

*“Ya, dengan dilakukan pelatihan maka dapat lebih terlatih dalam membuat produk yang berkualitas”*

Pernyataan yang hampir sama diungkapkan oleh Wiwik Suryani, seperti yang tertera dalam kutipan wawancara berikut ini

*“Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dibandingkan dengan tidak melakukan pelatihan”*

Jawaban yang sama juga diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang menjadi salah satu informan dalam penelitian ini, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, pelatihan kerja ini sangat berpengaruh dalam hal hasil produk yang dihasilkan, semakin terlatih karyawan dalam pekerjaannya maka akan semakin berkualitas hasilnya”*

Pernyataan yang senada juga diungkapkan oleh Kustinah seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, semakin lama dia bekerja dan semakin terlatih maka bisa membuat produk yang berkualitas”*

Berdasarkan jawaban semua informan di atas, yang ditulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan, kemampuan berfikir karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Karyawan dapat membuat produk yang semakin berkualitas sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

### **c. Sikap**

Sikap seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan diwujudkan melalui ketenangan dalam menghadapi masalah dan kesulitan dalam melakukan

pekerjaan. Perusahaan melakukan pelatihan kerja karyawan berguna untuk melatih sikap seorang karyawan sehingga mampu berperilaku dengan baik. Dari uraian tersebut maka pelatihan kerja karyawan akan mampu menumbuhkan sikap yang positif bagi karyawan sehingga mampu bekerja lebih tenang dan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah sebagai berikut

*“Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan”*

Pendapat yang hampir sama diungkapkan oleh Widyawati seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan dapat bersikap lebih tenang kalau ada permasalahan dalam bekerja”*

Hal yang senada diungkapkan oleh Nanang Slamet seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan pastinya akan bersikap lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan”*

Wiwik Suryani mengungkapkan hal yang sama dengan ketiga informan diatas seperti kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan”*

Begitupula pendapat yang diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang menyatakan pendapat seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaannya karena lebih percaya diri dalam bekerja”*

Kustinah menyampaikan pendapat yang sama dengan kelima informan di atas, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Bisa, karena kita sudah percaya diri dalam melakukan pekerjaan jadi lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja”*

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh beberapa informan seperti yang terdapat dalam kutipan tersebut memperlihatkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan, sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih percaya diri dan lebih tenang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

#### **d. Kecakapan**

Kecakapan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan. Kecakapan sebagian besar didapatkan dari pelatihan. Maka dari itu pelatihan kerja karyawan dilakukan berguna untuk meningkatkan kecakapan kerja karyawan. Di dalam penelitian ini kecakapan kerja karyawan ditunjukkan melalui kemampuan penggunaan bahan baku. Semakin cakap karyawan tersebut bekerja maka akan semakin dapat menggunakan bahan baku secara efisien seperti kutipan hasil wawancara yang diungkapkan oleh Siti Asroriah dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menggunakan bahan baku secara baik”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Widyawati seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menghemat bahan baku yang ada”*

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Nanang Slamet seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa lebih baik dalam mengolah bahan baku”*

Begitupula dengan yang disampaikan oleh Wiwik Suryani seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menggunakan bahan baku secara baik”*



Pendapat yang sama diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, karena semakin terampil maka akan semakin handal dan bisa menggunakan bahan baku dengan baik”*

Begitupula jawaban yang disampaikan oleh Kustinahyang menyatakan bahwa semakin terlatih dalam bekerja maka akan dapat menggunakan bahan baku dengan baik seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Bisa, semakin terlatih maka dapat menggunakan bahan baku dengan baik dan benar”*

Berdasarkan beberapa pendapat dari informan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan maka akan semakin cakap dalam bekerja sehingga akan dapat menggunakan bahan baku secara efisien. Dengan adanya pelatihan kerja seorang karyawan akan semakin terlatih dan semakin cakap dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berikut disajikan tabel pendapatan karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra sebelum dilakukannya

pelatihan dan setelah dilakukan pelatihan kerjakaryawan sebagai berikut:

**Tabel 5. Pendapatan Karyawan Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Sebelum dan Sesudah dilakukan Pelatihan Kerja**

Nama	Pendapatan	
	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan
Siti Asroriah	Rp. 600.000	Rp. 1.105.000
Widyawati	Rp. 600.000	Rp. 900.000
Nanang Slamet	Rp. 800.000	Rp. 1.300.000
Wiwik Suryani	Rp. 600.000	Rp. 900.000
Muhammad Bahaudin	Rp. 800.000	Rp. 1.500.000
Kustinah	Rp. 600.000	Rp. 900.000

Sumber: Data Primer(Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dalam tabel 5 menunjukkan bahwa pendapatan karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra setelah dilakukan pelatihan meningkat.

Dari keempat indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan berdampak pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang. Semakin baik pelatihan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

#### **4. Pengalaman Kerja karyawan**

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilakukannya. Dalam konteks produktivitas kerja karyawan artinya bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan maka produktivitas kerjanya akan semakin baik. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya pengalaman kerja tersebut, maka karyawan akan semakin terampil dalam melakukan kegiatan produksi sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin baik. Di dalam penelitian ini indikator pengalaman kerja terdiri dari lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Masing masing indikator tersebut akan diuraikan secara rinci sebagai berikut

**a. Lama waktu/masa kerja**

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakan tugas dengan baik. Semakin lama karyawan bekerja pada bidang yang ditekuninya maka akan semakin bagus produktivitas kerja karyawan tersebut. Karyawan

pabrik Meubel Langsung Jaya Putra memiliki pengalaman kerja yang bervariasi seperti kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah yang mengungkapkan pernyataan seperti tertera pada kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sejak tahun 2013 berarti sudah 5 tahun”*

Sedangkan hal yang berbeda diungkapkan oleh Widyawati yang mengungkapkan jawaban seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Sudah 1,5 tahun”*

Nanang Slamet mengungkapkan hal yang berbeda dari kedua informan di atas yang mengungkapkan seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“2 tahun”*

Hal yang berbeda diungkapkan oleh Wiwik Suryani seperti tertera pada kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sejak tahun 2013 berarti sudah 5 tahun”*

Muhammad Bahaudin seorang kepala produksi yang menyatakan bahwa sudah 10 tahun bekerja pada bidang yang ditekuni, seperti tertera pada kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sejak tahun 2008, mungkin sudah 10 tahun saya bekerja disini”*

Sementara itu Kustinah menyatakan hal yang berbeda yang menyatakan bahwa sudah 3 tahun bekerja pada bidang yang ditekuni, seperti tertera pada kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Sejak tahun 2015, sudah 3 tahun”*

Berdasarkan jawaban dari beberapa informan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra bervariasi.

#### **b. Tingkat pengetahuan**

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Kemampuan yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu mudah dalam menerapkan informasi pada pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga dapat bekerja dengan lancar dan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan lama waktu masa kerja seorang karyawan dalam bekerja atau menekuni suatu bidang pekerjaan tertentu. Tingkat pengetahuan adalah wujud dari pengalaman kerja, semakin lama karyawan tersebut bekerja dalam suatu bidang yang ditekuninya maka tingkat pengetahuannya akan semakin baik dan mampu bekerja dengan lancar. Seperti pernyataan dari Siti Asroriah yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kelancaran dalam bekerja, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka akan semakin lancar dalam bekerja”*

Begitupula pendapat yang disampaikan oleh Widyawati, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, berpengaruh terhadap kelancaran bekerja, akan semakin lancar dalam bekerja”*

Nanang Slamet menyampaikan jawaban yang hampir sama, seperti dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawanpastinya akan berpengaruh kelancaran dalam bekerja”*

Pendapat yang sama diungkapkan pula oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman maka akan semakin lancar dalam bekerja, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara sebagai berikut

*“Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka akan semakin lancar dalam bekerja”*

Pendapat yang tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang menyatakan bahwa semakin

berpengalaman akan semakin lancar dalam bekerja, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin lancar dan baik dalam bekerja”*

Begitupula Kustinah yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin lancar dalam bekerja seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Semakin berpengalaman, karyawan akan semakin lancar dalam bekerja karena sudah terbiasa”*

Berdasarkan jawaban semua informan di atas, yang di tulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara, maka dapat diketahui bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan semakin meningkat. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan semakin lancar dan baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

### **c. Ketrampilan yang dimiliki**

Dengan pengalaman kerja maka ketrampilan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan semakin baik. Seorang karyawan yang memiliki ketrampilan yang baik maka akan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka akan semakin

terlatih pula ketrampilan kerja seorang karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka pengalaman kerja akan berdampak pada peningkatan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara oleh Siti Asroriah yang mengungkapkan pendapat seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat membuat hasil yang lebih berkualitas”*

Hal yang senada diungkapkan oleh Widyawati yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman maka akan dapat membuat produk yang berkualitas. Seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, semakin berpengalaman maka ketrampilan semakin baik dan bisa membuat yang berkualitas”*

Begitupula pendapat yang diungkapkan oleh Nanang Slamet yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman akan dapat memproduksi hasil yang lebih berkualitas, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat memproduksi dengan hasil yang lebih berkualitas”*



Wiwik Suryani menyatakan jawaban yang hampir sama dengan ketiga informan di atas yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman lebih akan mampu membuat hasil yang berkualitas, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat membuat hasil yang lebih berkualitas”*

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang menyatakan bahwa pengalaman itu penting dalam peningkatan kualitas produk, seperti kutipan hasil wawancara berikut

*“Ya, disini produk dihasilkan dari berbagai tahap jadi kalau pada setiap bidang tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka hasil akan lebih berkualitas, maka dari itu pengalaman penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan”*

Kustinah menyampaikan hal yang sama dengan kelima informan di atas yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman akan mampu membuat produk yang lebih berkualitas, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Karyawan yang berpengalaman lebih lama mampu membuat hasil yang berkualitas karena sudah lama bekerja dan sudah terbiasa”*

Berdasarkan jawaban semua informan di atas, yang di tulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara, maka dapat

diketahui bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan ketrampilan kerja karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan semakin meningkat. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih baik dan dapat membuat produk yang lebih berkualitas sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

**d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik akan berdampak pada kuantitas jumlah produk yang dihasilkan perusahaan dalam melakukan suatu kegiatan produksi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa penguasaan dalam pekerjaan dan peralatan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti pendapat yang diungkapkan oleh Siti Asroriah yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak karena lebih cekatan, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang lebih berpengalaman akan lebih cekatan dalam membuat produk, dan dapat menghasilkan hasil yang lebih banyak”*

Hal yang sama diungkapkan oleh Widyawati yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman seorang

karyawan maka akan semakin produktif dalam bekerja, seperti yang tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya bisa, semakin berpengalaman semakin produktif dalam bekerja”*

Nanang Slamet mengungkapkan hal yang hampir sama dengan kedua informan diatas seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Tergantung bahan baku seperti apa, kalau baham baku bagus bisa membuat dengan jumlah yang lebih banyak”*

Begitupula pendapat yang diungkapkan oleh Wiwik Suryani yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman akan mampu menghasilkan hasil yang lebih banyak, seperti dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang lebih berpengalaman akan lebih cekatan dalam membuat produk, dan dapat menghasilkan hasil yang lebih banyak”*

Pendapat yang sama diungkapkan oleh Muhammad Bahaudin yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin dapat memproduksi dalam jumlah yang lebih banyak, seperti kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, dalam pembuatan meubel di produksi melalui beberapa tahap maka dari itu pada setiap bidangnya mempunyai target pengerjaan masing*

*masing, maka dari itu semakin berpengalaman karyawan tersebut akan semakin cekatan dalam menyelesaikan tugas padabidangnya dan dapat membuat lebih banyak”*

Hal yang senada diungkapkan oleh Kustinah yang menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat membuat produk yang lebih berkualitas, seperti tertera dalam kutipan hasil wawancara berikut ini

*“Ya, karyawan yang berpengalaman bisa lebih terampil dalam membuat produk, semakin lama semakin terampil dan terbiasa dalam pekerjaannya”*

Berdasarkan jawaban semua informan di atas, yang di tulis dalam bentuk kutipan hasil wawancara, maka dapat diketahui bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan tingkat penguasaan menggunakan peralatan kerja semakin meningkat. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan semakin baik dan karyawan akan lebih terampil dalam membuat produk sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berikut disajikan tabel hasil produksi karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra selama satu minggu.

**Tabel 6. Jumlah hasil produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra per Minggu**

Nama	Lama Kerja	Hasil Produksi (Unit)
Siti Asroriah	5 Tahun	15
Widyawati	1,5 Tahun	12

Nanang Slamet	2 Tahun	15
Wiwik Suryani	5 Tahun	15
Muhammad Bahaudin	10 Tahun	19
Kustinah	3 Tahun	13

Sumber: Data Primer (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra. Semakin berpengalaman maka semakin produktif dalam menghasilkan produk. Dapat dilihat dalam tabel 5 semakin tinggi lama kerja suatu karyawan maka akan dapat menghasilkan meubelyang lebih banyak.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra di Kabupaten Magelang. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka produktivitas kerja semakin meningkat

#### **D. Validitas Data**

Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan objektif. Menurut Sugiyono (2013), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda

antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan validasi triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Lebih spesifik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Hal ini dapat dicapai salah satunya dengan jalan/cara membandingkan hasil wawancara narasumber/informan satu dengan narasumber/informan penelitian yang lain (Moleong, 2007:330-331)

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang melalui pelatihan kerja karyawan menunjukkan dampak yang positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan lebih baik dan berkembang melalui pengetahuan, sikap, ketrampilan dan kecakapan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan ketrampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Produktivitas kerja karyawan pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang melalui pengalaman kerja karyawan menunjukkan dampak yang positif bagi karyawannya. Semakin lama masa kerja karyawan menekuni bidangnya, karyawan mampu membuat meubel lebih baik melalui tingkat pengetahuan dan ketrampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang berpengalaman memiliki tingkat ketrampilan yang lebih baik dalam

membuat produk dan mereka mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus tetap menjaga, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bidang produksi pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang dengan cara perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat agar dapat bekerja secara optimal. Karyawan dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dalam menjalankan tugasnya akan lebih optimal.
2. Karyawan yang melakukan pelatihan kerja dan memiliki pengalaman yang kurang maupun tinggi agar lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang:UNNES
- Baniaji Deski. 2009. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Hasil Produksi Mebel pada UD.Jepara Asli Surakarta*. Skripsi. Surakarta:UNS
- Danuar Dani. 2013. *Pengembangan UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif di Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: UNDIP
- Indriyani Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi. Yogyakarta:UNY
- Isnaini Nurohmah. 2015. *Analisis Perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Sebelum dan Sesudah Menerima Pembiayaan Musyarakah pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT (Studi Kasus: BMT Beringharjo Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta:UNY
- Khoirul Efendi Lubis. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi. Medan: USU
- Kusnendi dkk. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Tangerang Selatan:Universitas Terbuka
- Mahmuditya Very. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. Malang:Universitas Brawijaya Malang
- Moleong, Lexy. J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nesty Widyaningsih. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*. Skripsi.Yogyakarta : UNY
- Payaman J.Simanjuntak.2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Rianita Hanna putri.2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*.Skripsi. Yogyakarta:UNY
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :SalembaEmpat.
- Sudarjat Asep. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Pasir Pengairan: Universitas Pasir Pangairan
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta : Rineka Cipta
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabetha

# LAMPIRAN

## WAWANCARA PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan

Di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kab. Magelang

Dengan hormat

Dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta akan melakukan penelitian. Yang akan membahas tentang “Dampak Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Produksi di Pabrik Meubel Langsung Jaya Putra Kabupaten Magelang”, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan meluangkan waktu untuk melakukan wawancara.

Pedoman wawancara untuk Bapak/Ibu/Saudara/i akan diolah, dianalisis dan bukan merupakan hasil akhir. Data yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/i akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Untuk itu saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 23 Mei 2018

Peneliti,

Gigih Muhammad Fauzi

15804241010

Lampiran 1.

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Alamat :  
Pendidikan Terakhir :  
Bagian :  
Pendapatan per bulan :  
Status perkawinan :

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?
2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?
2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?
3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu? Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?
4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?
6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?
7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?
8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?
2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?
3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?
4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?
5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?
6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?
7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?
2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?

3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?
4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?
5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?
6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?
7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

Lampiran 2.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama	: Siti Asroriah
Usia	: 20 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Banar
Pendidikan Terakhir	: SMP
Bagian	: Penanggung Jawab Bagian Produksi
Pendapatan per bulan	: 1.105.000
Status perkawinan	: Belum Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?

*Saya memilih bekerja di pabrik ini karena terpaksa, saya hanya tamatan SMP jadi kalau untuk bekerja di bidang lain mungkin tidak bisa, sekaligus pabrik ini dekat dengan rumah jadi saya memilih bekerja disini dan hampir seluruh karyawan disini juga tempat tinggalnya hanya daerah sini*

2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

*Setelah lulus SMP langsung bekerja disini, sekitar 5 tahun sudah bekerja di pabrik ini.*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?

*Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya*

2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?



*Ya, saya merasa sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan*

3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu?

Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?

*Ya saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah tergantung acara yang ada dirumah.*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Mungkin pertama kali pasti merasakan kesulitan, namun selama waktu berjalan sambil belajar jadi lancar.*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Ya, saya rasa saya sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Pernah, mungkin kurang teliti dalam pendempulan dan pengamplasan.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*Saya rasa sudah bisa dan mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini.*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan melakukan pelatihan*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Jenis pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan langsung, yaitu dengan pendampingan sambil bekerja.*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?  
*Sebelum pelatihan pendapatan saya hanya Rp. 600.000*
4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?  
*Ya pastinya, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan*
5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?  
*Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dibandingkan dengan tidak melakukan pelatihan.*
6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?  
*Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan.*
7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?  
*Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menggunakan bahan baku secara baik.*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?  
*Sejak tahun 2013 berarti sudah 5 tahun*
2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?  
*5 tahun juga saya bekerja pada bidang yang saya tekuni*
3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?  
*Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka akan semakin lancar dalam bekerja*
4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?

*Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat membuat hasil yang lebih berkualitas*

5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Ya, karyawan yang lebih berpengalaman akan lebih cekatan dalam membuat produk, dan dapat menghasilkan hasil yang lebih banyak.*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Kalau dihitung selama seminggu 15 unit dapat saya kerjakan, untuk meubel kursi, meja dan bifet.*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, karena kalau karyawan yang berpengalaman itu bisa lebih kreatif dalam memanaatkan bahan baku.*

Lampiran 3.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama : Widyawati  
Usia : 33 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Plaosan, Donorejo, Mertoyudan,  
Kab. Magelang  
Pendidikan Terakhir : SMP  
Bagian : Amplas dan Dempul  
Pendapatan per bulan : 900.000  
Status perkawinan : Sudah Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?  
*Saya memilih bekerja di pabrik ini karena dekat dengan rumah.*
2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?  
*Sejak tahun 2017*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?  
*Ya, saya berusaha meningkatkan kualitas kerja saya*
2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?  
*Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan*
3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu?  
Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?

*Ya saya selalu tepat waktu jam 6.45 saya sudah sampai disini jam 7 sudah mulai bekerja, kalau terlambat belum pernah, izin sering tergantung acara dirumah.*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Dahulu pas pertama kali masuk pasti merasakan kesulitan dalam bekerja, tapi semakin lama semakin lancar.*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Sudah, saya dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan.*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Pernah, dulu pernah dimarahi juga tapi karena hal itu sekarang sudah tidak salah lagi.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*Saya rasa sudah ya, saya mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini.*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan melakukan pelatihan pertama kali masuk itu.*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Jenis pelatihan yang dilakukan pendampingan dalam bekerja. Sekaligus bekerja dilakukan pendampingan.*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?

*Rp. 600.000 sebelum lulus dari pelatihan*

4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?  
*Ya semakin lancar dan baik, karena kita gak takut salah lagi.*
5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?  
*Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dan berkualitas.*
6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?  
*Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan dapat bersikap lebih tenang kalau ada permasalahan dalam bekerja.*
7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?  
*Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menghemat bahan baku yang ada.*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?  
*Sudah 1,5 tahun*
2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?  
*1,5 tahun saya bekerja di bidang saya*
3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?  
*Ya, berpengaruh terhadap kelancaran bekerja, akan semakin lancar dalam bekerja*
4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?  
*Ya bisa, semakin berpengalaman maka ketrampilan semakin baik dan bisa membuat yang berkualitas.*
5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Ya bisa, semakin berpengalaman semakin produktif dalam bekerja.*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Selama satu minggu kalau di rata-rata saya bisa mengerjakan 12 meubel*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, lebih bisa menghemat bahan baku karyawan yang berpengalaman itu.*

Lampiran 4.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama	: Nanang Slamet
Usia	: 32 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Banar
Pendidikan Terakhir	: SMP
Bagian	: Perakitan
Pendapatan per bulan	: 1.300.000
Status perkawinan	: Sudah Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?

*Saya memilih bekerja di pabrik ini karena dekat dari rumah, sekaligus sesuai dengan bidang saya sebagai tukang kayu.*

2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

*Sejak tahun 2017*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?

*Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja diri saya.*

2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?

*Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberlakukan perusahaan.*

3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu?

Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?



*Ya saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah untuk 1 bulan kemarin 4 kali izin.*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Ya dalam perakitan itu kesulitan kalau ada model baru dan bahan baku yang baru atau belum pernah dikerjakan sama sekali.*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Ya, bisa saya sudah mampu menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Pernah, waktu itu dalam model baru kesalahan dalam merakit.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*Saya sudah bisa dan mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini.*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Ya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan melakukan pelatihan, saya didampingi selama 3 bulan.*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Jenis pelatihan yang dilakukan adalah pendampingan langsung, yaitu dengan pendampingan sambil bekerja.*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?

*Pendapatan saya Rp. 800.000 waktu sebelum selesai pelatihan*

4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?

*Ya bisa, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan*

5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?

*Ya, dengan dilakukan pelatihan maka dapat lebih terlatih dalam membuat produk yang berkualitas.*

6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?

*Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan pastinya akan bersikap lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan.*

7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa lebih baik dalam mengolah bahan baku.*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

*2 tahun*

2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?

*2 tahun, saya bekerja pada bidang yang saya tekuni ini.*

3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?

*Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan pastinya akan berpengaruh kelncantaran dalam bekerja.*

4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?

*Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat memproduksi dengan hasil yang lebih berkualitas.*

5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Tergantung bahan baku seperti apa, kalau baham baku bagus bisa membuat dengan jumlah yang lebih banyak,*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Jumlah selama satu minggu kalau saya dalam merakit itu bisa menghasilkan 15 unit meubel.*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, karena lebih mengetahui dengan betul cara produksinya.*

Lampiran 5.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama	: Wiwik Suryani
Usia	: 42 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Pangongan, Pasuruhan, Mertoyudan
Pendidikan Terakhir	: SD
Bagian	: Amplas dan Dempul
Pendapatan per bulan	: 900.000
Status perkawinan	: Sudah Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?

*Saya memilih bekerja di pabrik ini karena jarak dengan rumah yang dekat.*

2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

*Sejak tahun 2014 yang lalu*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?

*Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya*

2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?

*Ya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan*

3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu?

*Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?*

*Saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah ladang sebulan 2 kali, apabila perlu saja.*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Pertama kali pasti merasakan kesulitan namun seiring waktu berjalan lancar.*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Ya, saya dapat menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan.*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Pernah, kadang-kadang saya juga melakukan kesalahan dalam bekerja.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*sudah, saya mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini.*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Sudah sesuai, karena kami adalah perempuan jadi untuk bagian kami, saya rasa sudah sesuai dengan kemampuan saya.*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan melakukan pelatihan saya didampingi selama 1 minggu.*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Pendampingan bekerja, jadi sambil bekerja kita dilatih.*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?

*Pendapatan saya Rp. 600.000 sebelum pelatihan kerja*

4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?  
*Ya pastinya, dengan adanya pelatihan semakin lancar dan baik dalam melakukan pekerjaan*
5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?  
*Ya, dengan adanya pelatihan produk yang dihasilkan karyawan akan semakin bagus dibandingkan dengan tidak melakukan pelatihan.*
6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?  
*Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan.*
7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?  
*Ya bisa, dengan adanya pelatihan maka semakin bisa menggunakan bahan baku secara baik.*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?  
*Sejak tahun 2013 berarti sudah 5 tahun*
2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?  
*5 tahun juga saya bekerja pada bidang yang saya tekuni*
3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?  
*Ya, semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka akan semakin lancar dalam bekerja*
4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?  
*Ya, karyawan yang bekerja dan berpengalaman lebih lama akan dapat membuat hasil yang lebih berkualitas*

5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Ya, karyawan yang lebih berpengalaman akan lebih cekatan dalam membuat produk, dan dapat menghasilkan hasil yang lebih banyak.*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Dalam satu minggu ya, kalau di rata-rata bisa mengerjakan 15 unit meubel.*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, karyawan yang berpengalaman akan lebih terampil dan bisa menghemat bahan baku.*

Lampiran 6.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama	: Muhammad Bahaudin
Usia	: 33 Tahun
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Banar
Pendidikan Terakhir	: SMP
Bagian	: Kepala Produksi
Pendapatan per bulan	: 1.500.000
Status perkawinan	: Belum Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?

*Alasan yang pertama karena pabrik ini dekat dari rumah jadi gak perlu transport yang lebih banyak. Kedua karena memang pendidikan saya hanya sampai SMP jadi ya kerja seadanya saja.*

2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

*Sejak tahun 2008 yang lalu.*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?

*Ya, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya*

2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?

*Ya, kalau soal itu saya rasa saya sudah melakukan sesuai dengan standar perusahaan.*

3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu? Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?



*Soal ketepatan waktu saya rasa selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah tergantung acara dirumah.*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Tidak, saya merasa nyaman bekerja disini, mungkin pertama kali masuk pernah merasakan kesulitan namun sekarang sudah tidak lagi.*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Ya, saya dapat menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan.*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Pernah, mungkin kurang teliti dan kalau ada bahan baku yang baru mungkin kami harus menyesuaikan lagi.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*sudah, saya dapat memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan ini.*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Sudah sesuai, karena saya memang suka dengan bidang seni kayu.*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan melakukan pelatihan kerja*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Jenisnya pendampingan sampai karyawan tersebut sudah lancar dalam bekerja.*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?

*Sebelum pelatihan kerja pendapatan saya Rp. 800.000*

4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?

*Ya, setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat semakin percaya diri dalam bekerja sehingga lancar dan baik dalam bekerja.*

5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?

*Ya, pelatihan kerja ini sangat berpengaruh dalam hal hasil produk yang dihasilkan, semakin terlatih karyawan dalam pekerjaannya maka akan semakin berkualitas hasilnya.*

6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?

*Ya, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih tenang dalam melakukan pekerjaannya karena lebih percaya diri dalam bekerja.*

7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Ya bisa, karena semakin terampil maka akan semakin handal dan bisa menggunakan bahan baku dengan baik.*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

*Sejak tahun 2008, mungkin sudah 10 tahun saya bekerja disini.*

2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?

*10 tahun saya bekerja pada bidang saya.*

3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?

*Ya, semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin lancar dan baik dalam bekerja.*

4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?

*Ya, disini produk dihasilkan dari berbagai tahap jadi kalau pada setiap bidang tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka hasil akan lebih berkualitas, maka dari itu pengalaman penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.*

5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Ya, dalam pembuatan meubel di produksi melalui beberapa tahap maka dari itu pada setiap bidangnya mempunyai target pengerjaan masing masing, maka dari itu semakin berpengalaman karyawan tersebut akan semakin cekatan dalam menyelesaikan tugas pada bidangnya dan dapat membuat lebih banyak.*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Kalau dihitung dalam proses perakitan jumlah meuebl dalam seminggu yang bisa saya buat bisa 19 unit*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, semakin berpengalaman, karyawan tersebut semakin terampil dalam bekerja maka akan dapat menghemat bahan baku.*

Lampiran 7.

WAWANCARA UNTUK PENELITIAN  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PABRIK MEUBEL LANGSUNG JAYA PUTRA

A. Identitas Responden

Nama	: Kustinah
Usia	: 40 Tahun
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Banar
Pendidikan Terakhir	: SD
Bagian	: Amplas dan Dempul
Pendapatan per bulan	: 900.000
Status perkawinan	: Sudah Menikah

B. Latar belakang memilih profesi sebagai karyawan pabrik

1. Apa alasan anda memilih bekerja sebagai karyawan pabrik meubel?

*Saya terpaksa untuk bekerja di pabrik ini karena untuk membantu ekonomi keluarga sekaligus karena pabrik ini dekat dengan rumah jadi saya memilih kerja di pabrik ini.*

2. Sejak kapan menjadi karyawan pabrik meubel?

*Sejak tahun 2015 yang lalu*

C. Produktivitas kerja

1. Apakah anda berusaha meningkatkan kualitas kerja anda?

*Iya pastinya saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya*

2. Apakah anda melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan?

*Ya saya merasa sudah melakukan yang terbaik, saya kira saya sudah melakukan sesuai dengan standar perusahaan*

3. Bagaimana dengan kehadiran anda? Apakah selalu tepat waktu? Apakah pernah terlambat? Apakah pernah izin?

*Saya selalu tepat waktu, belum pernah terlambat, kalau izin pernah apabila perlu saja*

4. Apakah anda merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan di bidang anda?

*Tidak, tapi dulu iya baru pertama kali masuk itu merasakan kesulitan namun lama kelamaan sudah terbiasa*

5. Apakah anda dapat menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan?

*Ya, saya mampu menyelesaikan target yang sudah ditetapkan perusahaan*

6. Apakah anda pernah melakukan kesalahan dalam bekerja?

*Kalau kesalahan pernah, mungkin kurang ketelitian saja kalau bagian saya.*

7. Apakah anda sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja di perusahaan?

*Saya rasa saya sudah mampu memenuhi standar kualitas kerja saya di perusahaan ini*

8. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki?

*Mungkin sebagai ibu rumah tangga bekerja di pabrik bukanlah kemauan ya mas, namun kalau untuk kemampuan saya rasa sudah cocok, karena bekerja di bidang yang memang bisa dilakukan perempuan*

#### D. Pelatihan kerja karyawan

1. Apakah perusahaan meubel ini melakukan pelatihan?

*Ya, perusahaan ini melakukan pelatihan kerja*

2. Jenis pelatihan seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan ini?

*Pendampingan kerja, jadi didampingi sampai bisa baru dilepas bisa bekerja sendiri*

3. Berapa pendapatan sebelum mendapatkan pelatihan kerja?

*Pendapatan saya sebelum pelatihan kerja Rp. 600.000*

4. Apakah karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan baik?

*Ya, pelatihan kerja membuat saya lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan lancar dan baik*

5. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat membuat hasil produk yang berkualitas?

*Ya, semakin lama dia bekerja dan semakin terlatih maka bisa membuat produk yang berkualitas*

6. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat bersikap lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja?

*Bisa, karena kita sudah percaya diri dalam melakukan pekerjaan jadi lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja*

7. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, semakin terlatih maka dapat menggunakan bahan baku dengan baik dan benar*

#### E. Pengalaman kerja

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini?

*Sejak tahun 2015, sudah 3 tahun*

2. Berapa lama anda bekerja pada bidang yang anda tekuni?

*3 tahun juga saya bekerja di bidang yang saya tekuni*

3. Apakah semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kelancaran dalam bekerja?

*Semakin berpengalaman, karyawan akan semakin lancar dalam bekerja karena sudah terbiasa*

4. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat hasil yang lebih berkualitas?

*Karyawan yang berpengalaman lebih lama mampu membuat hasil yang berkualitas karena sudah lama bekerja dan sudah terbiasa*

5. Apakah karyawan yang berpengalaman lebih lama dapat membuat jumlah yang lebih banyak?

*Ya, karyawan yang berpengalaman bisa lebih terampil dalam membuat produk, semakin lama semakin terampil dan terbiasa dalam pekerjaannya*

6. Berapa jumlah yang dapat anda hasilkan selama satu minggu?

*Kalau di rata-rata bisa menghasilkan sekitar 13 unit meubel.*

7. Apakah karyawan yang berpengalaman dapat melakukan penghematan bahan baku?

*Bisa, semakin terampil dalam bekerja maka bisa menghemat bahan baku yang ada*

## Dokumentasi





