

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

Pada sub bab ini akan menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan dan penelitian saat ini berdasarkan dari gambaran hasil penelitian terdahulu.

##### 2.1.1. Penelitian Terdahulu

Wahyuni dan Bahrudin (2017) telah mengarahkan penelitian tentang estimasi kegunaan pekerja di kantor pembuatan dengan menggunakan teknik *Objective Matrix (Omax)* dan *Root Cause Analysis (RCA)*. Penelitian dilakukan dengan tujuan mendapatkan rancangan efisiensi dan menemukan penyebab penurunan tingkat produktivitas di dalam organisasi. Penelitian ini menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, dan proporsi pekerja yang lengkap mendapat nilai 30. Hasil perhitungan yang dibuat menggunakan teknik *OMAX* dan tingkat efisiensi yang rendah terdapat pada proporsi nomor 6 dan 7. Proporsi bahan mentah yang berfungsi untuk mengirimkan barang senilai 60. Teknik *Root Cause Analysis (RCA)* yang digunakan dalam penelitian ini berencana untuk memutuskan penyebab penurunan efisiensi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang akan mempengaruhinya, yaitu komponen manusia, variabel mesin dan strategi.

Darnoto Putri dan Pujotomo (2016) melakukan penelitian produktivitas pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur dengan menggunakan strategi *Roote Cause Analysis (RCA)*. Penelitian ini digunakan untuk menghitung semua kemampuan dan kecukupan pembuatan HCNN *Line 31*, memastikan dan mempertimbangkan tingkat kegunaan pembuatan HCNN *Line 31*, menguraikan alasan efektivitas pengaturan sumber daya manusia dan komputerisasi dalam membangun interaksi pembuatan HCNN *Line 3*. Hasil dari penelitian tersebut adalah pendekatan yang dilakukan oleh organisasi yang secara mendasar mempengaruhi kemampuan dan kelangsungan produktivitas sehingga mampu meningkatkan efisiensi dalam kegiatan produksi.

Mulyadi, dkk (2019) melakukan penelitian penerapan *Roote Cause Analysis (RCA)* pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan dan merancang strategi yang dapat

dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada bagian *project payment* PT. Sedayu Utama. Hasil penelitian permasalahan salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia yang tidak kompeten dalam pengoperasian alat elektronik dan tingginya tingkat kepercayaan diri yang menyebabkan karyawan tidak menerima kritik dan tidak memiliki inisiatif. Beberapa gagasan strategi yang dapat dilakukan diantaranya; *knowledge management, coaching, sharing session, on the job training* dan *reward and punishment*.

Dalpati dan Singh (2016) mengarahkan eksplorasi untuk memperluas efisiensi penarikan kawat melalui *Roote Cause Analysis (RCA)*. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memberikan informasi tentang *Roote Cause Analysis (RCA)* menggunakan alat untuk mengidentifikasi penyebab kegagalan untuk meningkatkan produktivitas kabel baja. Hasil penelitian ini adalah peningkatan kecakapan sebesar 4% setelah implementasi metode baru dari 75 menjadi 79, penurunan waktu henti mesin.

Wibisono (2019) melakukan penelitian analisis produktivitas dengan menggunakan pendekatan metode *Objective Matriks (OMAX)* pada PT. XYZ. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa tingkat produktivitas serta memberikan masukan perbaikan produktivitas bagi perusahaan PT. XYZ. Hasil penelitian ini adalah suatu pengukuran produktivitas yang menggunakan metode *OMAX* sehingga menjadi sangat efektif dan juga sistematis digunakan. Dikarenakan atas faktor-faktor yang sangat kritis pada perusahaan (kriteria produktivitas) dengan cara memprioritaskan perbaikan pada nilai rasio yang memiliki nilai dibawah standar, dan mempertahankan nilai rasio yang baik.

### **2.1.2. Penelitian Saat ini**

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Astra International Auto 2000 Rantauprapat pada tanggal 04 Januari 2021. Ditemukan permasalahan pada tingkat produktivitas pada 9 karyawan dengan golongan pendidikan Strata-1 tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

## **2.2. Landasan Teori**

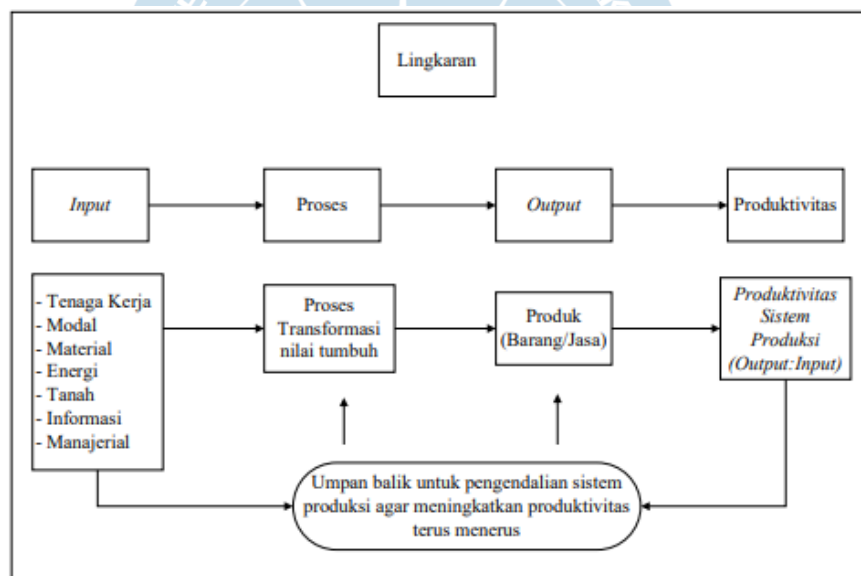
Pada bab ini akan menjelaskan tentang dasar teori yang berisi pengertian produktivitas, manfaat pengukuran produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan *Root Cause Analysis (RCA)*.

### 2.2.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan tolak ukur untuk mengetahui seberapa jauh tujuan (jumlah, kualitas, dan waktu) telah tercapai, lebih spesifiknya semakin menonjol tujuan yang dapat dicapai, semakin tinggi derajat kelayakannya (Nasution, 2005). Sumber daya sebagai input dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni:

- a. *Physical Input* adalah aset yang dapat untuk mengukur atau diberi nilai, diantaranya sumber daya manusia dan sumber daya finansial atau modal.
- b. *Invisible Input* untuk mengukur atau diberi nilai, diantaranya sumber daya manusia dan sumber daya finansial atau modal.

Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan antara beberapa input yang kemudian akan mengalami transformasi menjadi beberapa output tertentu, kemudian tersedianya umpan balik agar pengendalian produktivitas dengan secara keseluruhan dapat dipengaruhi faktor lingkungan.



**Gambar 2.1. Konsep Produktivitas**

### 2.2.2. Manfaat Produktivitas

Dalam pengukuran produktivitas memberikan beberapa manfaat terhadap suatu perusahaan, (Sinungan, 2003) yaitu:

- a. Perusahaan mampu menilai secara efisiensi dalam menggunakan sumber daya ketika menghasilkan barang dan jasa.

- b. Pengukuran suatu produktivitas sangat penting sebagai perencanaan sumber daya dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- c. Dalam kegiatan mengukur tingkat produktivitas, dapat berfungsi sebagai peningkat tujuan ekonomi maupun non ekonomi perusahaan.
- d. Hasil akhir dalam pengukuran tingkat produktivitas pada masa depan dapat diubah atau dimodifikasi kembali dengan berdasarkan temuan informasi pengukuran tingkat produktivitas pada masa saat ini.
- e. Dalam strategi meningkatkan produktivitas bisa dilihat dari perbedaan antara tingkat produktivitas yang telah direncanakan dan tingkat produktivitas yang telah diukur.
- f. Pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai perbandingan prestasi kerja manajemen pada perusahaan yang sejenis, baik dari sektor industri dan sektor nasional.
- g. Nilai-nilai yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan suatu perusahaan

Melihat penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa dengan melakukan pengukuran produktivitas akan memberikan manfaat yang sangat baik bagi pihak yang melakukan pengukuran produktivitas, tidak saja pihak perusahaan yang dapat merasakan manfaatnya tetapi juga bagi pihak-pihak lain (Sinungan, 2003).

### **2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas**

Produktivitas merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh banyak unsur, unsur-unsur yang menyertainya mempengaruhi kemanfaatan sebagaimana dikemukakan oleh Gomes (2003:160), antara lain:

- a. *Knowledge* (pengetahuan)

*Knowledge* (pengetahuan) merupakan keseluruhan hasil proses belajar baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan dampak pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk juga dalam melakukan pekerjaan. Apabila seorang karyawan memiliki pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- b. *Skill* (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan serta penguasaan teknik operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat karya. Melalui proses belajar dan

berlatih seorang karyawan akan memiliki keterampilan pada bidangnya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Apabila seorang karyawan memiliki keterampilan, seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. *Abilities* (kemampuan)

Kemampuan terbentuk dari rangkaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup beberapa kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk dalam faktor yang membentuk kemampuan. Apabila seorang karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, agar seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tanpa adanya permasalahan teknis.

d. *Attitudes* (sikap)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa. Sikap merupakan kebiasaan yang terpolakan. Apabila kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang akan menguntungkan.

e. *Behaviors* (Perilaku)

Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau sekelompok dalam atau terhadap suatu situasi dan kondisi lingkungan. Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kinerja yang efektif atau sebaliknya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan di atas, dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat tetap maju. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan suatu perusahaan (Sutrisno, dalam Bodroastuti 2012).

