

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Hal tersebut menjadikan perusahaan-perusahaan harus memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang baik dan tentunya yang memiliki kualitas tinggi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan sebab manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.<sup>2</sup> Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan.<sup>3</sup>

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga

---

<sup>1</sup> Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol.1, No.1, Mei-Juni 2013, 38.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 3.

<sup>3</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta:PT Toko Gunung Agung, 1995), 134.

pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi.<sup>4</sup>

Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, contohnya penelitian yang memiliki hasil bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Loyalitas karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penentu loyalitas karyawan. Pengalaman kerja seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Peningkatan pengalaman dapat dilakukan dengan program pelatihan dan pengembangan. Loyalitas karyawan juga dapat disebabkan oleh pemimpin mereka. Loyalitas karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya.<sup>5</sup>

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan baik seperti pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sendiri itu tergantung dari karyawan sendiri, namun perusahaan sendiri juga perlu melakukan usaha-usaha

---

<sup>4</sup> Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.9, No.2, Agustus 2019, 952.

<sup>5</sup> Ni Putu Eka Fajariani et. al., "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.4, 2015, 977.

yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan sangat dihargai di perusahaan tersebut karena perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju atau mundurnya perusahaan di masa yang akan datang. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.<sup>6</sup>

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mengorbankan hal apapun untuk membuktikan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, dari hasil pengamatan, loyalitas akan muncul bila *needs* yang dibutuhkan oleh *person* dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan. Dalam prakteknya, banyak metode bisnis yang sangat memiliki ketergantungan terhadap loyalitas tetapi tidak memiliki usaha untuk membangunnya. Pada akhirnya perusahaan tampak seperti sebuah wadah yang tidak menghargai karyawan-karyawannya. Padahal dengan perusahaan dapat menghargai karyawannya, maka immunitas perusahaan tersebut semakin kuat, perusahaan akan lebih kuat dalam menghadapi persaingan dan

---

<sup>6</sup> Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, et. al., "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Sier (Persero), Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2, Juni 2013, 183.

tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan apapun sehingga akan menghasilkan loyalitas kerja yang maksimal, selain itu penghargaan merupakan hak bagi karyawan sebagaimana upah yang seharusnya diperoleh.<sup>7</sup>

Dalam hal penghargaan terhadap karyawan, perusahaan memiliki berbagai macam cara tersendiri atau yang bisa disebut dengan strategi mempertahankan loyalitas. Sebagai contohnya yaitu pemberian bonus, program *outing*, pelatihan karyawan, *sharing session*, pemberian kredit barang untuk karyawan dan masih banyak lainnya.<sup>8</sup> Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

PT.Gudang Garam Tbk. Kediri merupakan perusahaan rokok terbesar di Kediri dengan jumlah karyawan atau pekerja yang begitu besar. Koperasi dibentuk pada tanggal 5 November 1983 dengan Badan Hukum Nomor : 5554A/BH/II/'83. Para pendiri yang terdiri dari : Ragil Sukotjo, Moch. Hadi, Mudjiono, Djamari dan Susiswo sepakat untuk memberi nama "MEKAR" yang mana merupakan singkatan dari "Meningkatkan Ekonomi dan Kesejahteraan

---

<sup>7</sup> Mahfudz Maulana Sahban, "Strategi mempertahankan loyalitas kerja SDM dan Implikasinya terhadap Produktivitas pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008), 15.

<sup>8</sup> Wawancara narasumber (Soenarno Tri) sebagai Kepala Bagian SDM pada 20 Oktober 2022.

Karyawan”. Nama “MEKAR” juga dapat diartikan berkembang, sehingga para pendiri memiliki harapan agar Koperasi Karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Kediri “MEKAR” dapat terus berkembang sepanjang masa. Salah satu bidang usaha yang didirikan oleh Koperasi Mekar adalah bidang pertokoan yakni Koperasi Mekar. Pada tahun 2022 ini jumlah karyawan tetap sebanyak 47 orang dan karyawan kontrak sebanyak 13 orang. Dengan promosi yang lebih intensif.<sup>9</sup>

Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. merupakan salah satu perusahaan yang mengalami masalah dengan loyalitas karyawan ditandai dengan tingkat *turnover* dan ketidak hadiran karyawan di perusahaan cukup relatif tinggi sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti tampak dalam Tabel 1.1 :

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat *Turnover* Karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Keluar</b>	<b>Jumlah Karyaw nmasuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b><i>Turn over Rate</i></b>
2019	67	4	2	65	3%
2020	65	8	3	70	7,5%
2021	70	22	2	50	33%
2022	50	11	1	40	22%
2023	40	5	1	36	7,8%

Sumber: Kepala HRD Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. mengalami fluktuatif. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun yaitu 67 karyawan dan karyawan keluar 4 orang, karyawan masuk 2 orang hingga jumlah akhir karyawan 2019 yaitu 65 orang. Pada tahun

<sup>9</sup> Koperasi Karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Kediri Meningkatkan Ekonomi dan Kesejahteraan Karyawan Kopkar Mekar, <http://www.mekargg.co.id/>, diakses pada tanggal 11 Oktober 2022.

2020 jumlah karyawan awal tahun yaitu 65 karyawan dan karyawan keluar 8 orang, karyawan masuk 3 orang hingga jumlah akhir karyawan 2020 yaitu 70 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun yaitu 70 karyawan dan karyawan keluar 22 orang, karyawan masuk 2 orang hingga jumlah akhir karyawan 2021 yaitu 50 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun yaitu 50 karyawan dan karyawan keluar 11 orang, karyawan masuk 1 orang hingga jumlah akhir tahun 2022 ada 40 orang. Pada tahun 2023 jumlah karyawan awal tahun yaitu 40 karyawan dan karyawan keluar 5 orang, karyawan masuk 1 orang hingga jumlah akhir tahun 2023 ada 36 orang. Dapat disimpulkan bahwa data di atas menunjukkan data *turnover* karyawan pada tahun 2019 sampai 2023 mengalami kenaikan. Hal ini diindikasikan bahwa adanya loyalitas karyawan yang rendah pada perusahaan. Hasil data *turnover* tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.

Angka loyalitas karyawan dapat dilihat dengan melihat total kehadiran karyawan di perusahaan selama beberapa tahun terakhir. Rendahnya loyalitas karyawan dikarenakan oleh kinerja karyawan terhadap organisasi yang mengakibatkan tingkat *turnover* naik.

**Tabel 1. 2**  
**Data Kehadiran Karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.**  
**Kediri. Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Laporan Perorangan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase Ketidak Hadiran</b>
	Tanpa Keterangan	7	65	4,4%
<b>2019</b>	Sakit	5	65	3,1%
	Ijin	3	65	1,89%
<b>Total</b>				<b>3,13%</b>

	Tanpa Keterangan	8	70	4,65%
<b>2020</b>	Sakit	5	70	2,85%
	Ijin	4	70	2,28%
<b>Total</b>				<b>3,26%</b>
	Tanpa Keterangan	9	50	7,2%
<b>2021</b>	Sakit	4	50	3,2%
	Ijin	3	50	2,4%
<b>Total</b>				<b>4,27%</b>
	Tanpa Keterangan	6	40	6%
<b>2022</b>	Sakit	3	40	3%
	Ijin	5	40	5%
<b>Total</b>				<b>5%</b>
	Tanpa keterangan	7	36	7,5%
<b>2023</b>	Sakit	6	36	6,4%
	Ijin	4	36	4,3%
<b>Total</b>				<b>6,1%</b>

Sumber : Kepala HRD Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan dari absensi kehadiran pada Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. dari tahun 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023 terdapat kenaikan di lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 65 didapat persentase absensi dari ketidak hadiran tanpa keterangan pada tahun 2019 sebesar 3,13 %, pada tahun 2020 didapat persentase ketidak hadiran 3,26 % pada tahun 2021 terjadi kenaikan sebesar 4,27 % pada tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 5 % dan pada tahun 2023 terjadi kenaikan sebesar 6,1%. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri masih banyak yang berada di bawah nilai rata-rata dan kategorinya belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terjadi kenaikan tingkat ketidak hadiran tanpa

keterangan pada tahun terakhir.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.<sup>10</sup> Berdasarkan data observasi lapangan ada beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan sebagai bentuk bagian dalam strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan yang didapat dari beberapa responden pekerja, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Alasan Karyawan Berada di Koperasi Mekar<sup>11</sup>**

Responden	Strategi Mempertahankan Loyalitas Karyawan				
	Memberikan Bonus	<i>Outing</i>	<i>Training</i>	<i>Sharing Section</i>	Pemberian Kredit Produk
Siti Asniarsih (40 Tahun)	x				x
Andi Setyo W (27 Tahun)			x		x
Retnowati (35 Tahun)		x		x	
Tenti Eirawati (37 Tahun)			x		x
Bagus Galang C (28 Tahun)	x				x
Kevin Idarta (32 Tahun)				x	x
Bekti Ariyuwono (39 Tahun)		x	x		
Dona Wijaya (30 Tahun)	x				x
Aditya Sukma Perdana (31 Tahun)		x		x	
Tita Melinda (37 Tahun)	x				x

<sup>10</sup> Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), 369.

<sup>11</sup> Hasil wawancara karyawan Mekar Swalayan dengan kriteria tertentu pada 12 Oktober 2022.



Imarotul Khoiriyah (32 Tahun)			x		x
Elly Hanggara (34 Tahun)	x	x			
Susiana (34 Tahun)		x		x	
Erdina Hyuandini (35 Tahun)			x		x
Kukuh Ari Wijayanto (28 Tahun)	x			x	

Sumber: Data Diolah

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja pasti memiliki beberapa motivasi yang membuat dirinya nyaman untuk tetap bekerja. Tabel 1.3 menjelaskan adanya pengaruh baik antara strategi dalam mempertahankan loyalitas pada produktivitas Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. Data tabel merupakan hasil pemaparan dari data responden yang diberi pertanyaan tentang bagaimana mereka tetap loyal dalam sebuah perusahaan serta hal apa saja yang menarik bagi mereka di perusahaan tersebut. Sebagai contohnya penulis menentukan indikator dari strategi mempertahankan loyalitas kerja pada produktivitas perusahaan yaitu: memberikan bonus, *outing*, *training*, *sharing section* dan pemberian kredit produk. Inti dari kebijakan tersebut adalah supaya karyawan tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan bersama.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan menjadi isu penting dimana loyalitas akan selalu dicari oleh setiap menejer saat ini. Berbagai faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya dengan memperhatikan

lingkungan kerja, menawarkan gaji yang tinggi, memberikan pelatihan yang baik, serta mengubah praktik manajemen. pentingnya loyalitas karyawan yang berpengaruh pada produktivitas didasarkan pada berbagai faktor yaitu, kepuasan kerja karyawan seperti, kondisi, upah, hubungan kerja dengan rekan-rekan, dan pekerjaan organisasi, serta peluang karir, perilaku atasan, penghargaan, hubungan atasan-bawahan, gaya manajemen, dan kemandirian.<sup>12</sup>

Direktur utama Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri memberikan kebijakan demi meningkatkan loyalitas karyawannya dengan cara memperlakukankaryawan sebagai teman sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan, maupun antara akaryawan dengan karyawan lainnya. Selanjutnya mengadakan *gathering* atau liburan bersama tiga bulan sekali untuk bersilaturahmi dan saling mengevaluasi kinerja para karyawan. Disamping itu, *gethering* tersebut bertujuan supaya para pekerja merasa nyaman telah bekerja sebagai karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri. sehingga menimbulkan loyalitas dalam bekerja.<sup>13</sup>

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai loyalitas karyawan terhadap produktivitas dengan melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM TBK KEDIRI”

---

<sup>12</sup> Saifullah, A., & Sajjad, S. Intra Organizational Factors that impact Employee ' s Loyalty. *Journal of Business Strategies*, 2016. 10(1), 129–145.

<sup>13</sup> Hasil wawancara Direktur utama Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri pada 12 Oktober 2022.

## **B. Fokus Penelitian**

Sesuai dengan judul dan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.
2. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Kediri.

## **D. Kegunaan penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademik lainnya.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sumber daya manusia yang ada untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan swalayan.

## E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis, ada beberapa penelitian yang membahas tentang loyalitas kerja karyawan perusahaan diantaranya:

1. Skripsi karya Suwarno Wibiesono (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor), dengan judul “Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk ( Unit Bisnis Bogor )”.<sup>14</sup> Berdasarkan hasil penelitian secara umum karyawan PT X Tbk ( Unit Bisnis Bogor ) berada pada kategori loyal, Pada umumnya karyawan loyal berdasarkan persepsi karyawan mengenai program pemeliharaan karyawan yang dilakukan PT X Tbk ( Unit Bisnis Bogor ).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan variabel penelitian yakni loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian ini lebih ke analisis loyalitas karyawan melalui program pemeliharaan karyawan, pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yakni loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni lebih ke bagaimana strategi yang diterapkan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan, Pada penelitian yang dilakukan penulis ini menggunakan tiga variabel yakni manajemen strategi, loyalitas kerja dan produktivitas.

2. Skripsi karya Rowen (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan

---

<sup>14</sup> Suwarno Wibiesono, Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk ( Unit Bisnis Bogor ), Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, 2019.

Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri ( Studi Kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri)".<sup>15</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. Secara parsial, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai loyalitas kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini lebih ke bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis lebih ke bagaimana strategi yang diterapkan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan.

3. Skripsi karya Prima Fithri (Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Andalas) dengan judul "Analisis Pengukuran Produktivitas Perusahaan Alsintan Cv. Cherry Sarana Agro".<sup>16</sup> Hasil pengolahan data memperlihatkan level produktivitas perusahaan CV Cherry Sarana Agro mengalami penurunan pada periode pengukuran dan memerlukan usaha peningkatan dalam pemakaian input secara efisien. Untuk itu diperlukan usaha untuk meningkatkan produktivitas untuk perusahaan CV Cherry Sarana Agro untuk di masa yang akan datang. Peningkatan ini dilakukan dengan

---

<sup>15</sup> Rowen, Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri ( Studi Kasus pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri), Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2011.

<sup>16</sup> Prima Fithri, Analisis Pengukuran Produktivitas Perusahaan Alsintan Cv. Cherry Sarana Agro, Skripsi, Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Andalas, 2018.

memperhatikan produktivitas parsial sebagai input yang mempengaruhi profitabilitas perusahaan secara berkelanjutan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan variabel penelitian yakni produktivitas dan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada penelitian ini lebih ke analisis pengukuran produktivitas untuk melihat seberapa efektif kinerja dari perusahaan CV Cherry Sarana Agro. Sedangkan pada penelitian penulis menggunakan variabel lain yaitu untuk mengukur peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Skripsi karya Cahayani (Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area) dengan judul Analisa Pengukuran Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Marvin E.Mundel Di PTPN II Pagar Merbau, Lubuk Pakam.<sup>17</sup> Penelitian di PTPN II PKS Pagar Merbau Lubuk Pakam bertujuan untuk mengukur nilai produktivitasnya dengan enam indikator yaitu: Deflator, Harga Konstan, RIP, Agregat Output, Indeks Produktivitas Parsial dan Indeks Produktivitas Total. Maka didapatkan nilai indeks produktivitas material berfluktuasi, namun rata-rata nilai indeksnya berada diatas 100 %.

Persamaan penelitian ini adalah mengukur produktivitas sebuah perusahaan dan pendekatan penelitian sama yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaan terdapat pada indeks alat ukurnya yaitu pada penelitian pembandingan dengan enam indikator yaitu: Deflator, Harga Konstan, RIP, Agregat Output,

---

<sup>17</sup> Cahayani, Analisa Pengukuran Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Marvin E.Mundel Di PTPN II Pagar Merbau, Lubuk Pakam, Skripsi, Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Medan Area, 2017.

Indeks Produktivitas Parsial dan Indeks Produktivitas Total dan pada penelitian penulis yaitu hanya loyalitas karyawan.