

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA DANTA BAKERY TAPIN

Noliana Ningsih¹, Lamsah², Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0947

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 068.805.034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 069.809.131

Email : norlianatingsih04@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk Untuk mengetahui produktivitas kerja yang digunakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (Field Research). Dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengamatan langsung ke perusahaan. Dimana data dikumpulkan tentang kegiatan restoran tersebut, pelaksanaan peningkatan produktifitas kerja karyawan, dan Penelitian keperustakaan (Library Research), Untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian lapangan maka penulis melengkapinya dengan membaca dan mempelajari buku (literatur) yang ada hubungannya dengan materi skripsi yang akan disampaikan dan juga dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

Permasalahan yang dihadapi adalah turunnya produktifitas karyawan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan adanya ketidakpuasan dari para karyawan tersebut maka hal ini akan menimbulkan kurangnya rasa bahagia bagi mereka yang dapat menimbulkan turunnya tingkat produktifitas kerja.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja disertai upaya pimpinan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan bonus bulanan, tunjangan, jaminan keselamatan kerja, dan mengikut sertakan karyawan dalam penanaman/investasi toko baru di regional masing-masing sehingga karyawan mempunyai gaji tambahan diluar gaji pokok. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memaksimalkan produktifitas kerja karyawan dan menghindari faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat produktifitas kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja dan Kinerja karyawan

This research was conducted to determine the work productivity used in improving employee performance.

This research method uses field research methods (Field Research). In this study obtained based on direct observation to the company. Where data is collected about the restaurant's activities, the implementation of increasing employee productivity, and library research. To complement the data obtained from field research, the authors complete it by reading and studying books (literature) that have to do with the thesis material to be submitted. and also associated with human resource management theories.

The problem faced is the decline in employee productivity due to dissatisfaction from employees. With the dissatisfaction of these employees, this

will lead to a lack of happiness for them which can lead to a decrease in the level of work productivity.

To increase work productivity, accompanied by the leadership's efforts to pay attention to the welfare of their employees by providing monthly bonuses, allowances, work safety guarantees, and involving employees in planting/investing new stores in their respective regions so that employees have additional salaries beyond the basic salary. To improve employee performance, it is necessary to maximize employee productivity and avoid factors that affect the decline in work productivity.

Keywords: Work Productivity and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kegiatan produksi tercipta barang dan jasa yang merupakan hasil kombinasi dari faktor-faktor produksi. Kegiatan produksi merupakan mata rantai dari konsumsi dan distribusi. Kegiatan produksilah yang menghasilkan barang dan jasa, kemudian dikonsumsi oleh para konsumen. Tanpa produksi maka kegiatan ekonomi akan terhenti, begitu pula sebaliknya. Untuk menghasilkan barang dan jasa kegiatan produksi banyak melibatkan faktor produksi. Penelitian ini penulis lakukan terhadap pedagang roti diKecamatan Pulau Pinang Kab. Tapin.

Dalam dunia bisnis sangat diperlukan manajemen, karena dalam pelaksanaannya manajemen memainkan peranan yang begitu penting dalam mengarahkan perjalanan bisnis, karena dengan strategi yang matang dan penuh pertimbangan maka sistem yang kita terapkan akan berjalan sesuai keinginan dari visi dan misi bisnis yang kita lakukan. dan peran penting manajemen sangat dibutuhkan dalam bisnis ini, dan arti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai karyawan yang sejahtera dan tercukupi keinginannya, sehingga motivasi kerja yang mengarah ke peningkatan produktifitas kerja.

Karena karyawan adalah aset yang sangat berharga guna memperlancar proses manajemen dalam berbisnis. Dengan meningkatkan mutu dan kualitas karyawan maka akan tercipta pula hasil yang memuaskan dan sesuai target

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengamatan langsung ke perusahaan. Dimana data dikumpulkan tentang kegiatan restoran tersebut, pelaksanaan peningkatan produktifitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Perusahaan Industri Danta Bakery Tapin, merupakan perusahaan pembuat roti yang sudah sangat dikenal warga Tapin sudah sangat diminati dan akrab dengan lidah warga. Perusahaan Industri Danta Bakery Tapin yang masih berpola setengah tradisional ini sudah dikenal oleh warga Banjarmasin, karena banyaknya yang sudah berkembang. Rasa yang selalu disesuaikan di setiap daerah masing-masing menjadikan ciri khas dari industri Danta Bakery Tapin ini sehingga masyarakat di setiap daerahnya begitu menyukai aneka roti yang di hidangkan.

Selain di Tapin Perusahaan Industri Danta Bakery Tapin sudah mulai tersebar di kota Kandangan, Barabae, martapura, dan Banjarbaru. Usaha bisnis membuat roti ini selalu menjadi minat para investor-investor yang ingin membuka outlet di daerahnya masing-masing, Selain menu roti ada juga beraneka macam rasa roti lainnya seperti: rasa pandan, stoberry, coklat, moccacino, tiramitsu dan menu-menu tambahan lainnya. Dengan keaneka ragam rasa roti ini yang membuat Perusahaan Danta Bakery Tapin selalu menjadi pilihan utama para calon konsumen yang sangat menyukai aneka roti yang bercita rasa dan juga bagi konsumen yang mencari harga lebih terjangkau.

Setelah mempelajari permasalahan yang ada pada Danta Bakery Tapin proses produktivitas kerja karyawan sangat perlu ditingkatkan karena sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam volume penjualan yang ditargetkan. Peranan produktivitas kerja ini sangat erat hubungannya dengan kualitas tenaga kerjanya, karena tenaga kerja sangat penting dalam melaksanakan kegiatan proses produksi. Hal tersebut perlu diperhatikan karena lancar tidaknya suatu proses produksi perusahaan ini ditentukan oleh kinerja tenaga kerja yang digunakan. Jadi tenaga kerja merupakan pelaksanaan dari aktivitas yang senantiasa diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Setelah penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Industri Roti Amaliah Banjarmasin, dalam usaha meningkatkan proses produktivitas kerja maka penulis temukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja, yaitu:

1. Beban pekerjaan

Karyawan adalah alat yang

sangat menentukan aktifitas produksi yang dilakukan perusahaan, jadi perusahaan perlu memperhatikan tingkat beban pekerjaan karyawannya, bukan hanya semata-mata demi mengejar omset dan target yang ditentukan perusahaan bertindak berlebihan dalam memberikan tugas dan beban pekerjaan.

Hal ini tercermin pada Perusahaan Industri Roti Amaliah Banjarmasin khususnya pada bagian produksi, sering kali tugas-tugas yang melebihi kapasitas kemampuan untuk dikerjakan secara bersamaan dan hal ini yang membuat karyawan menjadi terbebani dengan segala pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan dari pihak pimpinan selalu menuntut bekerja secara cepat dan sesuai prosedur yang ada.

Yang demikian akan mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karena karyawan akan merasa memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan harus selesai dengan tepat waktu. Selain penurunan produktivitas kerja hal ini juga akan mempengaruhi tingkat kualitas produk yang dihasilkan, seharusnya pimpinan juga harus memikirkan dan juga menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi, dengan cara turun langsung kebagian produksi atau melakukan pendekatan kepada karyawannya tentang apa yang menjadi permasalahan sehingga produktivitas kerja semakin menurun, bukan malah memberikan kesan arogan kepada para karyawannya.

Sebagai pimpinan lebih baik menjalin hubungan kekeluargaan terhadap para karyawannya dari pada harus menunjukkan sikap arogan yang

semata-mata hanya memikirkan kepentingan pribadinya saja, mungkin saja dengan lebih terbuka kepada karyawan, pimpinan akan lebih dihormati dan lebih mempunyai kharisma didepan para karyawannya. Menurut penelitian yang menjadikan karyawan terbebani adalah kurangnya tenaga ahli yang menjalankan proses produksi tersebut, sehingga karyawan merasa diberikan beban pekerjaan yang berat untuk dilakukan, pemimpin harus bisa lebih memahami karakter setiap karyawannya sehingga bisa memberikan porsi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing, dan melakukan peningkatan kualitas kerja karyawan tersebut secara bertahap dan dibimbing secara rutin.

2. Kurangnya Wewenang

Faktor kedua ini adalah hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan menajemennya, dimana seorang manajer harus bisa memutuskan kearah mana perusahaan tersebut akan dibawanya meraih kesuksesan, seperti halnya memutuskan adanya perubahan sistem atau penataan manajemen kearah yang lebih baik.

Menurut penelitian pada Danta Bakery Tapin, pemimpin masih kurang melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan juga efektif, sehingga menjadi dampak penurunan produktifitas kerja karyawannya. Sebagai contoh: di sistem pembayaran Danta Bakery Tapin, masih menggunakan cara yang lama yaitu pesanan dulu datang, baru setelah selesai melakukan proses pembayaran.

3. Pemimpin yang kurang inovatif

Pemimpin adalah seorang yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kesuksesan

dari sebuah perusahaan, maka dari itu pemimpin yang inovatif sangat diperlukan. Dengan ide-ide barunya yang menyempurnakan sistem yang terdahulu akan menunjukkan perubahan yang lebih sempurna dan menyempurnakan sistem yang sudah ada.

Pada Danta Bakery Tapin masih kurangnya pemimpin yang inovatif menjadi penyebab penurunan produktifitas kerja, sehingga yang seharusnya efisien dan efektif malah menjadi keterlambatan karena masih terpaku terhadap sistem yang lama, sebagai seorang pemimpin seharusnya, semua wewenang dan tindakan bisa dilakukan dengan tanpa harus diperintah oleh pemilik saham atau owner.

Hal ini dikarenakan kurangnya daya inovasi dari seorang pemimpin. Pada Danta Bakery Tapin, seorang manajer masih selalu menunggu perintah dari sang pemilik perusahaan bukan menerapkan pemikiran inovatif yang harusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti hal yang diterangkan pada kurangnya wewenang masalah yang terjadi adalah perlunya perubahan sistem pembayaran pada kasir, padahal banyak contoh penjualan roti atau toko yang levelnya setara dengan Perusahaan Industri Roti Amaliah Banjarmasin, semuanya berlomba-lomba membuat inovasi sistem yang lebih efektif dan efisien waktu yang digunakan hal ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin dan inovasinya.

Menurut pengamatan seharusnya sistem yang sudah ada perlu disempurnakan kearah yang lebih modern, seperti : merubah sistem pembayaran setelah selesai dilayani menjadi melakukan pembayaran dahulu baru roti yang

dipesan datang. Seperti halnya yang sudah pernah disinggung pada rapat saat melakukan penelitian di Danta Bakery Tapin hal perubahan ini pernah penulis sampaikan dan disambut dengan baik oleh pihak manajemen. Dan hal ini akan terlaksana tergantung kebijakan inovasi seorang pemimpin pada Perusahaan Danta Bakery Tapin

4. Imbalan yang kurang memadai

Faktor imbalan yang kurang memadai sudah menjadi polemik di perusahaan mana pun baik di bisnis pembuatan roti ini pun juga akan menemui ketidakpuasan karyawan dengan sistem upah yang dilakukan oleh perusahaan. Dan begitu juga pada Perusahaan Industri Roti Amaliah Banjarmasin, bukan mengenai gaji yang tidak sesuai tapi penulis menyoroti terhadap bonus bulanan yang selalu diberikan kepada karyawan bila setiap penjualan roti mencapai omset maksimal setiap bulannya.

Kurang terbukanya terhadap karyawan tentang perhitungan bonus bulanan menjadikan faktor berikutnya yang berdampak penurunan produktifitas kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan di Danta Bakery Tapin, pemimpin hanya memikirkan dan fokus terhadap bagaimana cara memperoleh keuntungan yang selalu capai target, dan tidak memikirkan apakah karyawan sudah merasa sejahtera.

Hal ini yang menjadikan karyawan selalu bertanya-tanya kenapa bonus bulanan tidak sesuai dengan omset yang dicapai, sebagai contoh : toko yang lain yang lebih sepi pengunjung atau omset yang lebih sedikit justru bonus bulannya lebih banyak dibanding toko yang ramai pengunjung dan omset

bulanan yang tinggi, hal ini terjadi bukan hanya sekali tapi kadang kala terjadi perbulannya, tidak adanya serikat kerja pada Danta Bakery Tapin menjadikan para karyawan tidak bisa berbuat apa-apa dalam menghadapi masalah tersebut.

Hal ini akan menjadi faktor penyebab penurunan produktifitas kerja pada karyawan yang merasa dirugikan dengan keadaan tersebut, sebagai seorang pemimpin yang bijaksana sudah seharusnya berani menjalin hubungan baik terhadap karyawannya bukan malah menjadi sosok yang arogan dihadapan para karyawannya, karena dengan sikap kita yang lebih mengayomi mungkin akan menjadikan nilai tersendiri dimata para karyawan sehingga kita lebih disegani dan dapat menyelesaikan segala permasalahan yang menyebabkan penurunan tingkat produktifitas kerja pada karyawan dan berusaha mencari solusi secara bersamaan sehingga tercipta manajemen kerja sama yang lebih baik antara bawahan dengan atasan.

5. Ada sekat antara atasan dan bawahan nya

Faktor yang berikut ini mungkin yang harus diperhatikan, karena adanya sekat antara atasan dengan bawahan ini akan memicu rasa kurang harmonisnya hubungan kerja dan suasana kerja menjadi saling tidak percaya dan akan berpengaruh terhadap penurunan produktifitas kerja.

Suatu pimpinan seharusnya adalah sebagai panutan dan juga seorang yang bisa mengayomi bawahannya, sehingga dalam proses menjalankan manajemen ada terjalin kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Hal ini memungkinkan hubungan timbal balik dalam bekerja sehingga antara

pimpinan dengan karyawan akan merasakan keuntungan yang sama dan tercipta rasa saling membutuhkan.

Sifat pemimpin yang menutup diri atau membuat pembeda antara dirinya dengan karyawan, hal ini akan memicu terciptanya hubungan kerja yang kurang baik. Rasa superioritas pemimpin akan menutupi kebijaksanaannya sebagai seorang pemimpin sehingga akan mengganggu jalannya manajemen yang diterapkan pada perusahaan. Pemimpin yang bisa menyatu dan mengayomi karyawannya akan lebih bijaksana dalam memutuskan tindakan dan kebijakan yang harus dilakukan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau karyawannya sedemikian rupa, sehingga karyawan itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi karyawan hal itu mungkin tidak disenanginya. Tiga hal tuntutan untuk seorang pimpinan adalah:

1. Dari seorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam hal organisasi.
2. Kepengikutan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
3. Memiliki kemampuan mengubah "egosentrisme" para karyawan menjadi "organisasi sentrisme".

Maka sangat diperlukan menjaga hubungan harmonis antara pimpinan dengan karyawannya, dengan menjadi pemimpin yang komunikatif dan informatif maka akan tercipta keselarasan kinerja dalam sebuah perusahaan, sedangkan adanya sekat pemisah

antara pimpinan dengan bawahannya hanya akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan bagi perusahaan dan berdampak buruk terhadap tingkat produktifitas kerja.

6. Diskriminasi

Merupakan hal yang normal dan manusiawi apabila dalam kehidupan termasuk ke karyawannya seseorang mengharapkan perlakuan yang adil. Akan tetapi wajar dan normal pula jika seseorang melihat keadilan dengan ' kaca mata' yang subjektif, persepsi yang subjektif itulah yang mempengaruhi tindakan dan perlakuan seseorang. Masalahnya berkisar pada upaya yang diberikan demi kepentingan organisasi dan imbalan yang diperoleh karena kontribusi yang diberikan. Para karyawan biasanya melakukan pembagian antara diri sendiri dan orang lain di dalam dan di luar organisasi.

Hal demikian yang juga menjadi salah satu masalah penurunan tingkat produktifitas kerja pada Danta Bakery Tapin, kadang kala rasa kecemburuan antar team work menjadikan akar masalah dan sebab karyawan merasa ada nya diskriminasi. Suatu saat karyawan produksi sedang kekurangan tenaga kerja untuk memperlancar kegiatan produksi mereka sering membandingkan dengan karyawan pada bagian customer servis dan pelayan yang sedang kelebihan tenaga kerja, hal ini menjadikan rasa diskriminasi tumbuh dalam suasana kerja sama antar bagian, disinilah peran kebijakan pemimpin sangat diperlukan karena faktor kekurangan tenaga kerja pada suatu bagian menimbulkan terjadinya diskriminasi dan kecemburuan

dalam bekerja.

Menurut teori keadilan bilamana karyawan merasa diperlakukan tidak adil, sangat mungkin mereka akan menjatuhkan pilihan pada salah satu alternatif berikut:

1. Mengubah masukan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, misalnya dengan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk menampilkan kinerja terbaiknya.
2. Mengubah hasil usaha, misalnya seperti yang dapat dilakukan oleh karyawan yang dibayar atas jumlah produk tertentu yang dihasilkannya, dengan jalan memperbesar jumlah tersebut melebihi target yang normal dicapainya dengan menurunkan mutu hasil pekerjaan.
3. Mengubah persepsi tentang diri sendiri, misalnya dengan mengatakan bahwa tadinya saya kira, saya bekerja dengan tempo dan intensitas yang saran dengan orang lain, tetapi ternyata saya bekerja lebih keras dari karyawan lain.
4. Mengubah persepsi tentang orang lain dengan mengatakan misalnya "ternyata tugas pekerjaan bagian itu biasa-biasa saja dan tidak sehebat yang saya duga selama ini".
5. Mengganti suri teladan yang dimaksudkan untuk menggambarkan bahwa sebenarnya kinerjanya tidak terlalu jelek, misalnya dengan mengatakan bahwa, saya mungkin tidak sehebat dia, tetapi tidak seburuk kemampuan saya saat seusia dia dulu".
6. Jika tidak puasny sangat kuat, yang bersangkutan mungkin memutuskan berhenti bekerja

di perusahaan yang bersangkutan dan pindah ke perusahaan lain.

Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa bagi seorang pimpinan adalah penting untuk memahami konsekuensi apa yang mungkin timbul apabila para karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil. Dalam kaitannya ini harus ditekankan, bahwa adil atau tidaknya perlakuan terhadap seseorang, oleh yang bersangkutan dikaitkannya bukan dengan pemuas kebutuhan primernya, akan tetapi juga dengan semua jenis kebutuhan lainnya.

7. Tidak sesuainya kepribadian antar karyawan

Hal ini terjadi karena latar belakang para karyawan yang berbeda, baik dari cara dia bergaul, kebiasaan di dalam keluarganya, sampai tingkat intelektual masing-masing karyawan. Dengan adanya faktor perbedaan kepribadian ini tugas seorang pemimpin adalah memahami dan mengetahui karakter dan sifat dari setiap karyawannya, karena kepribadian suatu karyawan bisa tercermin pada pola kerja mereka.

Dengan memahami karakter karyawan masing-masing maka seorang pemimpin bisa mengetahui bagaimana cara yang harus dipakai untuk memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan dengan kepribadian itu pula pemimpin bisa menilai kinerja karyawannya.

Menurut penelitian saat di Danta Bakery Tapin, tergambar jelas bahwa

perbedaan kepribadian sangat berpengaruh pada pola kerja dan cerminan dari perilaku keseharian karyawan masing-masing. Ada karyawan yang rajin ada pula yang bermalasan, ada karyawan saat bekerja kurang memperhatikan kebersihan ada pula yang sangat higienis dan bersih saat bekerja, ada yang mempunyai sifat pemarah dan cepat sekali emosi ada pula yang dengan sabar dan teliti menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

Disinilah peran pemimpin sangat berpengaruh, dimana harus menutupi kekurangan karyawan yang kurang baik dan memaksimalkan kinerja karyawan yang baik itu. Bukan malah harus membandingkan diantara keduanya tapi dengan cara lain seperti, memberikan penghargaan atau penambahan bonus, hal ini dirasa lebih efektif dari pada harus selalu memperhatikan salah satu dari perbedaan karakter tersebut.

Dengan memberikan kompetisi dalam bekerja maka karyawan akan lebih semangat demi memperbaiki kinerjanya, dan pemimpin harus lebih komunikatif dengan cara melakukan bimbingan secara khusus terhadap karyawan yang berperilaku menyimpang bahkan bila perlu harus menggunakan sanksi yang tegas.

8. Fasilitas dan suasana kerja yang baik

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan

bagi karyawannya. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan bagi karyawan, berarti disiplin dan semangat kerja mereka dapat ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan itu sekiranya perusahaan mampu menyediakannya, maksudnya yaitu segenap keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan lingkungan tempat untuk bekerja, dimana menghendaki tempat kerja yang cukup penerangannya, hawa yang selalu segar, peralatan produksi masih berfungsi normal, jam kerja yang cukup serta tempat yang aman.

Pada dasarnya suasana yang nyaman dan fasilitas tercukupi akan mengurangi adanya penurunan tingkat produktifitas kerja, dengan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja maka produktifitas kerja akan maksimal, karyawan tidak merasa bosan, dan akan selalu merindukan suasana kerjanya saat kembali kerumah.

PENUTUP

1. Dengan memaksimalkan produktifitas kerja diharapkan bisa meraih omset yang lebih dari target sebelumnya. Dan menurut hasil penelitian disimpulkan ada 8 faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat produktifitas kerja Danta Bakery Tapin antara lain; Beban pekerjaan, Kurangnya wewenang, Pimpinan yang kurang inovatif, Imbalan yang kurang memadai, Adanya sekat diantara atasan dan bawahannya, Diskriminasi, Tidak sesuai kepribadian antar karyawan, dan

Fasilitas serta suasana kerja yang baik.

2. Perlu adanya inovasi yang baru baik dari bentuk roti, rasa dan juga peningkatan mutu pelayanan kepada konsumen dengan menciptakan suasana yang nyaman dan lebih memperhatikan kemajuan teknologi. Pimpinan Kurang memperhatikan peralatan penunjang produksi yang sudah tidak layak pakai lagi, hal ini disebabkan karena kurang komunikasi antara pimpinan dengan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>.** Diakses 11 November 2017

A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*

Armstrong. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo, Jakarta.*

Buchari Alma, (2013), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Alfabeta, Bandung.*

Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014. *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat,*

Jakarta.

Dp.Kotler Philip dkk, 2012, *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia, Buku dua, edisi pertama, Andy Yogyakarta.*

Djaslim Saladin dan Herry Achmad Buchory, (2011), *Manajemen Pemasaran Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi, dan Tanya Jawab, Linda Karya, Bandung.*

Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography D*

Fakultas Ekonomi, 2021., *Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin*

Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane, (2013), *Marketing Management, 14th Edition, Pearson Education Limited.*

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. Alfabeta, Bandung.*

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.*

Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*