

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS
BAGIAN PKS 1 KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Bidang-Bidang Sosial
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau
Pekanbaru

**ANDRE AFNA SAPUTRA
NPM : 167210142**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Andre Afna Saputra
NPM : 167210142
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas
Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten
Kuantan Singingi

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 17 September 2020

Turut Menyetujui,
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,

Pembimbing



Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Andre Afna Saputra
NPM : 167210142
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas
Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten
Kuantan Singingi

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Ketua,

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

Pekanbaru, 30 November 2020
Sekretaris,

Rosmita, S.Sos., M.Si
Anggota

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Mengetahui
Wakil Dekan I



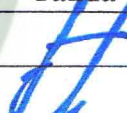
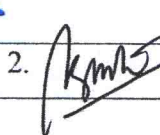
Indra Safri, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1118/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 11 November 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 12 November 2020 jam 10. 00-11.00 WIB, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Andre Afna Saputra
NPM : 167210142
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi."
Nilai Ujian : Angka : " 81 " ; Huruf : " A-"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si	Ketua	1. 
2.	Rosmita, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Anggota	3. 



Pekanbaru, 12 November 2020
An Dekan,

Indra Safri, S.Sos., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andre Afna Saputra
NPM : 167210142
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas
Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten
Kuantan Singingi

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administrasi dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 30 November 2020

Ketua,

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

An. Tim Penguji
Sekretaris,

Rosmita, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui:

Wakil Dekan I,

Indra Safri, S.Sos., M.Si

Program Studi
Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi**” Untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL yang menyediakan fasilitas dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Sekaligus selaku Dosen Pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

4. Bapak/Ibu dosen pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi serta memberikan ilmu pengetahuan.
5. Pimpinan PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi yang telah bersedia memberikan data awal sebagai bahan penyusunan skripsi ini dan karyawan perkebunan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk pengumpulan data penelitian ini.
6. Kepada Ayahanda dan Ibunda, serta saudara-saudaraku, terima kasih atas do'a dan semangat yang telah diberikan kepada penulis, serta teman-teman seperjuangan.

Akhir kata hanya ucapan terima kasih yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, 17 September 2020

Penulis,

Andre Afna Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
 BAB I : PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Kegunaan Penelitian.....	6
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....	 8
A. Studi Kepustakaan.....	8
1. Konsep Administrasi.....	8
2. Konsep Organisasi.....	9
3. Konsep Manajemen.....	10
4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
5. Sumber Daya Manusia (SDM).....	13
6. Pengertian Kinerja.....	13
7. Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	20
8. Tolak Ukur Kinerja.....	23
9. Pengukuran Kinerja.....	24
10. Penilaian Kinerja.....	26
11. Indikator Kinerja.....	31
12. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Pikiran.....	38
D. Konsep Operasional.....	39
E. Operasionalisasi Variabel.....	41
F. Teknik Pengukuran.....	42
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 44
A. Tipe Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45

C. Populasi dan Sampel	45
D. Teknik Penarikan Sampel	46
E. Jenis dan Sumber Data	47
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Teknik Analisis Data	47
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	48
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
A. Sejarah Singkat Perusahaan	49
B. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan	50
C. Struktur Organisasi Perusahaan	50
D. Aktivitas Perusahaan	55
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Identitas Responden	57
B. Analisis Hasil Penelitian	61
C. Pembahasan	73
BAB VI : PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran-saran	75
DAFTAR KEPUSTAKAAN	77
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Jumlah karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Bagian PKS 1 Tahun 2018..	3
I.2 Jumlah produksi CPO PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Bagian PKS 1 Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016 – 2018.....	4
II.1 Penelitian Terdahulu.....	37
II.2 Operasional Variabel tentang Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.....	41
III.1 Populasi Dan Sampel PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1	46
III.2 Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.....	48
V.1 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia.....	57
V.2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
V.3 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	59
V.4 Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja	60
V.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	62
V.6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	65
V.7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keandalan Kerja.....	68
V.8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sikap	70
V.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian	72

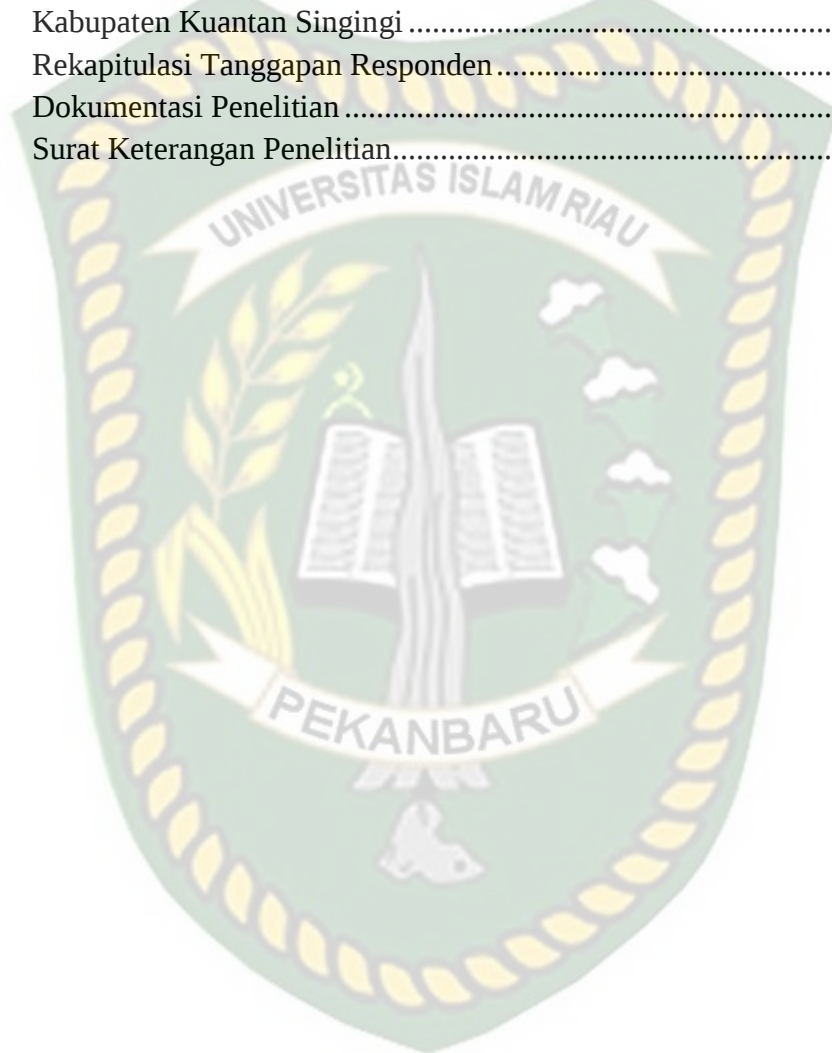
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.I Kerangka Pikiran tentang Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi	39
IV.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian Tentang Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi	79
2. Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	83
3. Dokumentasi Penelitian	84
4. Surat Keterangan Penelitian.....	87



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andre Afna Saputra
NPM : 167210142
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas
Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten
Kuantan Singingi

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 September 2020
Pelaku Pernyataan,

Andre Afna Saputra

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS
BAGIAN PKS 1 KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

ABSTRAK

Oleh;

**ANDRE AFNA SAPUTRA
NPM : 167210142**

PT. Tri Bakti Sarimas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan memiliki luas lahan perkebunan kelapa sawit mencapai 10.000 ha dengan jumlah sumber daya manusia sebanyak 107 orang. Namun produksi yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi fluktuatif atau turun naik, sehingga memberikan gambaran belum konsistennya kinerja yang diperlihatkan karyawan. Adapun tujuan penelitian yang ditetapkan untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini menggunakan tipe survey deskriptif melalui metode kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan dari populasi dan sampel karyawan perkebunan sejumlah 32 orang melalui teknik penetapan sampel *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Seluruh data yang terkumpul dianalisis satu persatu dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas secara keseluruhan kinerja yang diperlihatkan karyawan sudah berada pada kategori baik. Di mana karyawan sudah memperlihatkan hasil kerja secara kuantitas, kualitas, kehandalan, dan sikap dalam bekerja. Temuan dari hasil penelitian terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam mencapai kinerja yakni masalah jauhnya jarak tempat panen dengan tempat penimbunan dan serta masalah produksi buah yang sedikit pada bulan-bulan tertentu, sehingga hasil kerja yang diberikan karyawan menjadi kurang maksimal. Dari hasil ini maka disarankan perusahaan mendukung sepenuhnya pencapaian kinerja karyawan dan memenuhi kebutuhan sarana prasarana.

Kata Kunci: Kuantitas, kualitas, kehandalan, dan Sikap

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS IN. TRI BAKTI SARIMAS PART PKS 1
KUANTAN MUDIK DISTRICT KUANTAN SINGINGI REGENCY

ABSTRACT

By;

ANDRE AFNA SAPUTRA
NPM: 167210142

PT. Tri Bakti Sarimas is a company engaged in oil palm plantations. The company has an area of 10,000 ha of oil palm plantations with 107 human resources. However, the production that is produced every year is fluctuating or fluctuating, so that it provides an illustration of the inconsistent performance shown by employees. The research objectives are set to analyze and explain Employee Performance at PT. Tri Bakti Sarimas, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency. This study used a descriptive survey type through quantitative methods, with data collected from a population and a sample of 32 plantation employees through purposive sampling technique. Data were collected through interviews and questionnaires. All data collected were analyzed one unit and then conclusions were drawn. Based on the research results, it was found that the performance of employees at PT. Tri Bakti Sarimas as a whole, the performance shown by employees is already in the good category. Where employees have shown work results in quantity, quality, reliability, and work attitudes. The findings of the research found that there were several obstacles faced in achieving performance, namely the problem of the distance between the harvesting place and the hoarding place and the problem of low fruit production in certain months, so that the work given by the employees was not optimal. From these results, it is suggested that the company fully supports the achievement of employee performance and meets the infrastructure needs.

Keywords: Quantity, quality, reliability, and attitude

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor pendukung dan menjadi variabel penting bagi setiap perusahaan adalah keberadaan dari sumber daya manusia. Di mana sumber daya manusia adalah yang menentukan adanya sebuah rencana, mengatur, mengelola, dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus dimaksimalkan semua potensi yang ada supaya memberikan hasil kerja yang baik dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang tinggi akan dapat di peroleh dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stres, penurunan jumlah kecelakaan kerja untuk mencapai produktivitas perusahaan. Untuk itu semua perusahaan berharap tenaga kerja yang dipekerjakannya memberi hasil kerja yang maksimal dalam bentuk kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi baik dari rekan kerja maupun dari atasan. Namun demikian penilaian yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur, yang mengukur, menilai mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus pengukuran

kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja lebih efektif di masa yang akan datang.

Kinerja adalah proses yang berkeseluruhan untuk mengidentifikasi, mengatur dan mengembangkan kinerja individual dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi (Wahjono, 2014;94). Selanjutnya menurut (Indrastuti, 2012;107) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas, kuantitas, dan efektivitasnya. Atau dapat dikatakan bahwa kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Tri Bakti Sarimas adalah sebuah perusahaan yang memiliki berbagai macam bisnis. Perusahaan yang berlokasi di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik ini memiliki 3.750 orang karyawan dan berdiri pada awal tahun 1990 ini mulanya memiliki bisnis inti perkebunan kelapa sawit. Setelah berkembang perusahaan ini mengembangkan sayap dengan menanam kelapa dan kakao. Manajemen PT. Tri Bakti Sarimas cukup kreatif perusahaan ini kemudian mengembangkan ratusan ekor sapi impor dari Australia sehingga menghasilkan pupuk organik dari kotoran sapi.

PT. Tri Bakti Sarimas memiliki luas lahan kelapa sawit mencapai 10.000 ha dengan produksi CPO 7.000 ton/bulan dan akan terus dikembangkan sampai 15.000 ton/bulan. Bagian perkebunan kelapa sawit di sektor PKS 1 yang pengorganisasiannya memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 107 orang yang terbagi menjadi berbagai bagian:

Tabel I.1 : Jumlah karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi Bagian PKS 1 Tahun 2018

Departemen	Jumlah (orang)
Manager	1
Kepala Tata Usaha (KTU)& Administrasi	2
Asisten Kepala (Askep)	1
Asisten	6
Proses	81
Pemeliharaan	16
Jumlah Karyawan	107

Sumber: Data Lapangan 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas bagian industri PKS 1 berjumlah 107 orang, di mana jumlah terbanyak pada bagian proses karena bagian proses yaitu sebanyak 81 orang. Manajer memiliki tugas mengarahkan dan mengkoordinasi semua bidang yang ada di sektor PKS 1, sedangkan Kepala Tata Usaha (KTU) dan Administrasi bergerak di bidang administrasi yang berkaitan tentang pengumpulan data sehingga menjadi pusat pelayanan informasi bagi karyawan, sedangkan Asisten Kepala (Askep) bertugas merencanakan, menganalisa, membuat laporan dan mengambil tindakan yang berkaitan dengan operasional kebun, dan Asisten merupakan tangan kanan ASKEP yang terjun langsung ke kebun untuk mengkoordinasi karyawan di lapangan, nah pada bagian proses adalah bagian yang memiliki jumlah SDM yang paling banyak ini dikarenakan bagian proses bekerja di perkebunan dari jumlah 81

orang yang bertugas sebagai pemanen dan terakhir bidang pemeliharaan bekerja untuk melakukan perawatan seperti bruning, pemupukan dan pembersihan lahan dari rerumputan dan hama.

Dengan besaran sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan mengharapkan imbalan dalam bentuk produktivitas atau kuantitas produksi dari seluruh tenaga kerja untuk mendukung aktivitas perusahaan dalam mencapai target produksi. Di mana dari tahun 2016 sampai tahun 2018 dapat digambarkan jumlah produksi yang dihasilkan dari bagian PKS 1 PT. Tri Bakti Sarimas berikut ini:

Tabel I.2: Jumlah produksi CPO PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Bagian PKS 1 Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016 – 2018

Tahun	Rata-rata Produksi (ton)
2016	39.442
2017	38.337
2018	38.006
Jumlah	115.786

Sumber: Data Lapangan 2020

Pada tabel 1.2 di atas terlihat bahwa rata-rata produksi CPO per tahun di tahun 2016 adalah 39.442 ton kemudian pada tahun 2017 produksi rata-rata per tahun turun sebesar 1.104 ton yakni sebesar 38.337ton dan turun lagi sebesar 331 ton pada tahun 2018 produksinya 38.006 ton. Jadi jumlah keseluruhan produksi dari tahun 2016-2018 sebanyak 115.786 ton.

Berdasarkan pengamatan penulis dengan melakukan pengamatan dan mewawancarai beberapa karyawan dan pimpinan terkait dengan proses pekerjaan, hasilnya ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja habis ini karena kurangnya pengawasan saat proses jam kerja.

Setelah peneliti melakukan pendalaman seperti pemantauan langsung dan wawancara kepada beberapa karyawan sebelumnya maka fenomena yang ditemui peneliti mengenai kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas ini yaitu:

1. Jumlah pengawas lapangan tidak sebanding dengan karyawan bagian proses, sehingga sering kali terjadi kealpaan dalam melakukan pengawasan pada saat panen sawit. Di mana jumlah pengawas 6 orang berbanding karyawan proses sebanyak 81 orang, yang berarti setiap 1 pengawas mengawasi sebanyak 13-14 orang dengan keadaan lahan yang cukup luas sekitar 350 ha.
2. Seringnya keterlambatan operasional kinerja yang di sebabkan tidak disiplinnya para karyawan (Wawancara)
3. Beratnya beban untuk karyawan bagian proses dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Di mana setiap karyawan bagian proses mengerjakan pekerjaan mendodos (mengambil buah sawit dari pohonnya) kemudian melansir hasil panen ke tempat penimbunan yang telah ditetapkan, sehingga hasil panen setiap harinya menjadi tidak maksimal dikarenakan pohon sawit sudah mulai tinggi yang membuat pekerjaan menjadi semakin lambat.

Dari latar belakang masalah di atas dan didukung oleh landasan teoritis, maka penulis tertarik mengangkat dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah Penelitian sebagai berikut: Bagaimanakah Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Akademis, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu kontribusi baik secara langsung bagi keputusan Departemen Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- b. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan untuk menarik peneliti lain dapat meneruskan penelitian di bidang Ilmu Administrasi Bisnis, khususnya penelitian tentang Kinerja Karyawan.

- c. Secara Praktis, penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang terkait dalam bidang usaha yang khususnya di bidang kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi selalu dikaitkan dengan kegiatan kerja sama, maka jelas bahwa setiap orang yang terlibat atau melakukan kegiatan kerja sama dengan orang lain maka orang itu berhubungan dengan administrasi. Berikut penjelasan menurut ahli tentang administrasi.

Administrasi merupakan proses kerja sama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (Dewi, 2011;4) berdasarkan hal tersebut , administrasi di pandang berdasarkan 3 sudut yakni : proses, fungsi dan institusional.

Sedangkan menurut Siagian (2006;2) Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama Antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi di atas:

- a. Administrasi sebagai seni, yaitu suatu proses yang di ketahui hanya permulaannya saja sedangkan akhirnya tidak diketahui.
- b. Administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, yaitu adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.

- c. Administrasi sebagai proses kerja sama bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan peradaban manusia.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan kegiatan yang membantu dan melayani dengan baik yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Pada dasarnya seseorang tidak bisa hidup sendiri, sebagian besar tujuan dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri, karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itu biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang disebut organisasi. Contoh: PT, CV, organisasi bisnis rumahan dan bentuk organisasi bisnis lainnya.

Organisasi diartikan sebagai suatu keseluruhan termasuk di dalamnya fasilitas, material dan orang dengan perilakunya, yang diatur menurut posisi berdasarkan tugas pekerjaan (Alma, 2013;117).

Menurut Chester I Barnard, organisasi adalah sistem aktivitas dua orang atau lebih yang dikoordinasikan dengan sadar, termasuk dalam aspek koordinasi yang dilakukan dengan sadar dari definisi ini adalah empat denominator umum dari semua organisasi: koordinasi usaha, suatu tujuan bersama, pembagian tenaga kerja dan hirarki wewenang.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang terstruktur, terkoordinasi dan

saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sebelumnya sudah disepakati bersama.

3. Konsep Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian melalui kegiatan orang lain (Siagian, 2004;5)

Sedangkan menurut Hasibuan (2005;1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Samsudin 2010;22)

Menurut Amirullah (2004;26) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses serta merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh Hasibuan (2012;21-23) di antaranya sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

Manajemen sumber daya manusia yakni merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. (Handoko, 2011:4)

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang ada di setiap perusahaan mulai dari perencanaan pengadaan tenaga kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang dibuat secara terukur dan sistematis untuk

mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja membutuhkan manajemen yang baik dalam menata semua proses manajemen sumber daya manusia agar terwujud tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

5. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut pendapat dari Handoko, sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2017:20)

Pengertian sumber daya manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia (SDM) secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

6. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi di samping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. jika kita berbicara mengenai produk/ jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kerja.

Menurut Kartini Kartono dalam Indrastuti dan Rusli (2012;112) kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Menurut Fahmi (2010;2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedang Dharma (2005;1) mengatakan manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer.

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Sinambela (2006;137) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hamzah (2015;60) kinerja adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2010;9) kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

- Pertama, sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
- Kedua, adalah prosesnya sama yaitu dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
- Ketiga, adalah aspek kontekstual yaitu penilaian kinerja yang dilihat dari kemampuannya.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2004;309) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut pendapat Robbins (2006;218) bahwa: tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman di mana dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Simamora (2012;327) : kinerja adalah tingkat terhadap masa para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personal atau penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan, penilaian merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga review kinerja, evaluasi pegawai atau rating personalia.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2003;223). Sedangkan menurut Bernardin dan Rusell dalam Sulistiyani (2003;223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Pegawai merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003;223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Menurut Achmad (2001;9) ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Sarana dan prasarana
- b. Proses kerja atau metode kerja
- c. Kemampuan sumber daya manusia
- d. Gairah kerja/ motivasi sumber daya manusia
- e. Kualitas bahan baku dan bahan pembantu.

Berikut ini mengenai kelima faktor tersebut di atas:

- a. Sarana dan prasarana. Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.
- b. Proses kerja atau metode kerja.
- c. Kemampuan sumber daya manusia. Yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di lapangan.
- d. Gairah kerja/ motivasi. Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu instansi, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif, bonus, dan penilaian prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam pelaksanaan tugas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2006:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Robbins, S.P., (2001:260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: atasan langsung, rekan kerja, evaluasi diri, bawahan langsung, pendekatan menyeluruh: 360- derajat.

a. Kemampuan

Menurut Ivancevich (2009;85) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Robbins (2001;46) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Arfida (2003;37) menyatakan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Motivasi

Hasibuan (2003;141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003;143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2006:114)

mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Robbins (2001;166) menjelaskan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam hal ini kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dari analisis di atas, di dalam suatu organisasi diperlukan adanya kinerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat memberikan manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut perlu suatu manajemen sebagai proses pengaturan bagaimana penyelenggaraan penilaian dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

7. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi.

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2007;41) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sedangkan sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang

menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya:

- a. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja,
- b. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer,
- c. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan,
- d. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai, dan
- e. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Ada beberapa penyebab kinerja rendah yang perlu diperhatikan, yaitu (Simanjuntak. 2005;170)

- a. Hambatan Internal

Dapat berupa keterbatasan dana, peralatan dan teknologi, serta kurang efektifnya manajemen dan kepemimpinannya.

- b. Hambatan Eksternal

Dapat timbul dari lingkungan kerja termasuk masyarakat sekitar, para pesaing yang secara sengaja membuat gangguan, para pemasok yang terlambat melakukan pengiriman, dan kebijakan pemerintah yang tidak konsisten.

- c. Kelemahan Individu

Kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan rendah dan atau disiplin dan etos kerja yang rendah.

Menurut Wibowo (2007;223) ada beberapa masalah yang berkaitan kinerja antara lain adalah:

1. Ketidakmampuan melakukan pekerjaan sesuai perintah.
2. Kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan.
3. Kurangnya dorongan, atau kebosanan atau stres sebagai akibat terlalu besarnya tantangan.
4. Ketidakmampuan berkonsentrasi dan menjadi efektif dalam bekerja.
5. Penolakan atas atau perasaan tidak dilibatkan dalam pekerjaan atau organisasi.

Ada enam elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja (Siagian, 2002;168) yaitu:

1. Sasaran penelitian adalah kinerja para karyawan sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut.
2. Standar kinerja digunakan sebagai alat ukur
3. Alat pengukur kinerja ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, mewujudkan perilaku yang kritis, dapat di diversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.
4. Menghasilkan penilaian kinerja setiap karyawan.
5. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan.
6. Penilaian kinerja secara berkala dalam kehidupan kekayaan seseorang dalam suatu organisasi.

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/ sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

8. Tolok Ukur Kinerja

Tolak ukur kinerja (*performance standart*) adalah daerah atau wilayah kinerja jabatan atau unit kerja perusahaan yang dapat diterima atau ditolak terkait dengan upaya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. (Wungu dan Brotoharsojo, 2003;53).

Standar kinerja pekerjaan biasanya berupa pernyataan berupa mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu.

Standar pekerjaan adalah jumlah kriteria yang menjadi ukuran adalah penilaian karya yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan atau jabatan (Nawawi, 2003;234).

Ukuran kinerja seseorang adalah (Amstrong, 2004;86)

- a. Output: Unit figur produksi dan pencapaian tenggang waktu.
- b. Kualitas produk: hasil kontrol kualitas atau sejumlah komplain yang dibenarkan tentang kualitas klien.
- c. Produktivitas: output perkaryawan, nilai tambah perkaryawan.
- d. Pengendalian biaya: menjaga anggaran biaya yang disepakati.
- e. Pengendalian stok: pencapaian tingkat layanan yang telah disepakati, rasio investasi aset-aset sekarang ini.
- f. Persediaan pabrik dan mesin: persentasi persediaan, jumlah waktu.
- g. Kesehatan dan keselamatan: tingkat sering terjadinya kecelakaan, laporan audit kesehatan dan keselamatan.
- h. Relasi karyawan: pertengkaran dan keluhan, output survei perilaku karyawan.
- i. Pekerjaan: absensi, kedisiplinan, dan penampilan performance.
- j. Pengembangan: pencapaian program fleksibillitas dan multi keterampilan.

9. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran terhadap kinerja dapat dilakukan dengan cara (Wibowo, 2007;344):

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatikan
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Sehingga pengukuran merupakan hal yang sangat penting guna memberikan evaluasi agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Jenis-jenis Penilaian Kinerja

1. Penilaian hanya oleh Atasan
 - Cepat dan langsung
 - Dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasan lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai
 - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri
 - Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir
 - Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar

4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas
 - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen sdm yang bertindak sebagai peninjau yang independen
 - Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
 - Mungkin terlalu subjektif
 - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

(Rivai dan Jouvani, 2011;562)

10. Penilaian Kinerja

Menurut Siswanto (2005;231) penilaian kerja adalah kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Irham Fahmi (2010;65) adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Sedangkan Veithzal Rival (2004;309) mengatakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam prakteknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan yang memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara gampang dan tidak adil. Perasaan-perasaan serupa berkecamuk pada saat para pekerja tidak mengetahui atau memahami kriteria yang digunakan untuk menilai mereka atau saat mereka melihat penilaian kinerja terlampaui kritis dari pada membantu.

Teknik yang digunakan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja adalah penilaian. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik kinerja dari masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja adalah proses, dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja, memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik dia bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen sumber daya dan organisasi perusahaan akan diuntungkan.

Penilaian kinerja karyawan akan memberikan beberapa manfaat bagi suatu organisasi perusahaan. Hasil-hasil dari penilaian prestasi kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi.

Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak, dan seterusnya adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh penilaian kerja. Tambahan pula, organisasi sering mencoba untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dari anggota mereka dengan mengaitkan pelaksanaan berbagai imbalan, seperti kenaikan gaji dan promosi, terhadap rating yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja.

Siswanto (2005;235) mengatakan unsur-unsur yang dinilai pada kinerja, yaitu:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kesetiaan tenaga kerja dalam perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam

melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melakukan tugas pokok.

11. Indikator Kinerja

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (performance indicators) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja (performance indikator) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Sehingga bentuknya lebih bersifat

kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2010;75) Indikator kinerja yaitu:

- Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk di dalamnya adalah:

- Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaan secara sistematis.
- Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.

- Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- Keajegan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain di kemukakan Wahjosumidjo (2003;433) yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (power), b) Sifat-sifat atau keterampilan, c) Perilaku, dan d) Fleksibilitas pemimpin.

a. Kewibawaan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan di sini dimaksudkan sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kekuatan (power) dalam bekerja biasanya ia akan leluasa dalam mengkreasikan atau membuat sesuatu hal baru agar bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

- b. Sifat-sifat atau keterampilan. Seseorang yang memiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan- keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.
- c. Perilaku juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.
- d. Fleksibilitas pemimpin, barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin. Maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Menurut Handoko, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara

mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karir seseorang selalu seimbang dengan jumlah umur, di mana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerja sama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan

semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh para pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini yang dijadikan sumber rujukan di antaranya :

Tabel I1.1 Penelitian Terdahulu

No	Vol	Nama Judul	Nama Penerbit	Variabel/ Indikator	Metode	Hasil
1	2	3	4	5	6	7
1.	Vol. 1 No. 2 Tahun 2015	Analisis kinerja karyawan pada PT Sigma Petrotech Pekanbaru	Cindy Indah Riski	Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Gagasan, Kerjasama	Deskriptif	Pelaksanaan aktivitas dan tugas tugas masih terdapat kekurangan: kurangnya koordinasi dan pengawasan dari pimpinan dalam bekerja.
2.	Vol. 3 No. 1 Tahun 2017	Analisis kinerja pegawai dalam kontek penerapan online system pada Universitas Islam Riau	Arief Rifa'I Harahap S.Sos.,M. Si Lilis Suriani,S. Sos.,M.Si Rosmita, S.Sos.,M.	<i>Performance quantity of work</i> <i>Auality of work,</i> <i>Job skills,</i> <i>Work knowledge and timelines</i>	Deskriptif	Dalam persepsi ke 5 indikator yang di teliti bahwa penerapan system online (Sikad) di Universitas Islam Riau membawa

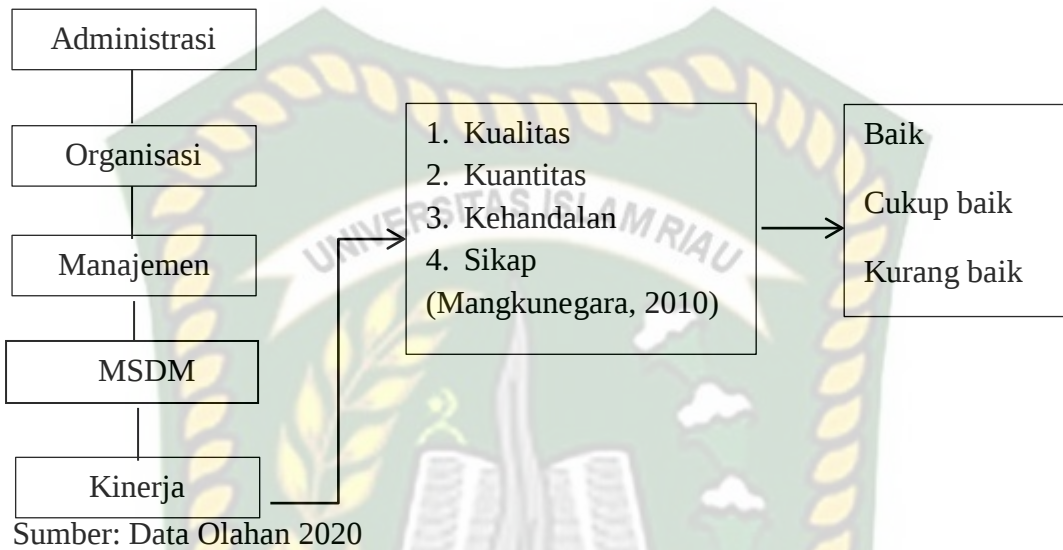
1	2	3	4	5	6	7
			Si			dampak yang positif kepada kinerja pegawai.
3.	Vol. 19 No. 2 Tahun 2012	Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan	Intan Ratnawati	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Komitmen organisasi	Kuesioner	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja meningkatkan kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikiran

Kerangka pikiran bertujuan untuk menggambarkan tentang keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya yang dilandasi oleh konsep maupun teori-teori yang dianggap relevan. Adapun kerangka pikir sebagai konsep untuk menganalisis variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bagian berikut ini:

Gambar II.I Kerangka Pikiran tentang Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.



D. Konsep Operasional

Penulis menyatukan pandangan dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini diperlukan persamaan persepsi dalam melihat indikator-indikator variabel dalam menganalisis Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk itu diperlukan standar operasional sebagai indikator dan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
- b. Organisasi adalah sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan umum dan tujuan

spesifik. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

- c. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*). Pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
- d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha yang dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.
- e. Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan karyawan PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.
- f. PT Tri Bakti Sarimas adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.
- g. Adapun indikator yang diteliti sesuai dengan pokok permasalahan mengenai kinerja pegawai adalah:
 - 1. Kualitas dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang ditunjukkan karyawan berupa kecakapan dalam bekerja di perkebunan kelapa sawit, ketelitian kerja dalam bekerja di perkebunan kelapa sawit, dan tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan di perkebunan kelapa sawit
 - 2. Kuantitas dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai atau diberikan karyawan berupa pencapaian hasil kerja berupa produksi kelapa sawit dan jumlah pencapaian target pekerjaan di perkebunan kelapa sawit.

3. Kehandalan dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan memperlihatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan di perkebunan kelapa sawit, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan di perkebunan kelapa sawit, dan kesungguhan kerja dalam bekerja di perkebunan kelapa sawit.
4. Sikap dalam penelitian ini adalah merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan selama menjalankan pekerjaan berupa sikap/perilaku dalam bekerja di perkebunan kelapa sawit, etika, kepribadian dalam bekerja di perkebunan kelapa sawit.

E. Operasional Variabel

Adapun operasional variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat dituangkan pada tabel berikut:

Tabel II.2 Operasional Variabel tentang Analisis Kinerja Karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala
1	2	3	4	5
Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kinerja	Kualitas	a. Kecakapan b. Ketelitian kerja c. Tingkat kesalahan	Skala Likert
		Kuantitas	a. Jumlah pekerjaan b. Jumlah produksi tandan buah sawit (TBS)	Skala Likert
		Kehandalan	a. Kemampuan karyawan b. Pengetahuan tentang pekerjaan c. Kesungguhan bekerja	Skala Likert

1	2	3	4	5
(Mangkunegara, 2010:9).		Sikap	a. Sikap/ perilaku b. Etika c. Kepribadian	Skala Likert

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi maka peneliti menggunakan teknik pengukuran dengan skala likert. Skala likert (Sugiyono, 2005;107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran terhadap indikator variabel di klasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup baik dan kurang baik. Dengan persentase Baik 100% dan persentase Cukup Baik 67% serta persentase Kurang Baik 33%. Dengan demikian penilaian terhadap indikator variabel sebagai berikut:

a. Kualitas, indikator ini dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 67%-100%).

Cukup Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal(Skor 34%-66%).

Kurang Baik: Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada interval (Skor 1%-33%).

b. Kuantitas, indikator ini dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 67%-100%).

Cukup Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 34%-66%).

Kurang Baik: Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada interval (Skor 1%-33%).

c. Kehandalan, indikator ini dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 67%-100%).

Cukup Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 34%-66%).

Kurang Baik: Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada interval (Skor 1%-33%).

d. Sikap, indikator ini dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 67%-100%).

Cukup Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada ordinal (Skor 34%-66%).

Kurang Baik: Apabila skor yang diperoleh dari kuisisioner berada pada interval (Skor 1%-33%).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang penulis gunakan yaitu tipe penelitian teknik survey deskriptif dengan metode kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara pengamatan di tempat penelitian. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu menentukan hubungan antara variabel dalam sebuah populasi (Sugiyono,2017;8).

Teknik survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono,2017;17).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara modern, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017;20).

Alasan penulis menggunakan tipe ini karena data yang digunakan sudah jelas di masa lalu dan konkret tentang data karyawan dan produksi perusahaan pada PT Tri Bakti Sarimas sehingga informasi dan data ini bisa dijadikan dasar untuk menjelaskan variabel penelitian dan pengaruhnya.

Alasan penulis menggunakan tipe ini karena data yang digunakan sudah jelas di masa lalu dan konkret tentang ” Karyawan dan hasil produksi pada PT. Tri Bakti Sarimas” sehingga informasi dan data ini bisa dijadikan dasar untuk menjelaskan variabel peneliti.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian proposal ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Tri Bakti Sarimas yang berlokasi di Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi.

Alasan peneliti memilih PT Tri Bakti Sarimas sebagai tempat penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas, sesuai pemantauan langsung dan wawancara peneliti sebelumnya peneliti menemukan beberapa hal yang janggal dan perlu untuk di pelajari mulai dari karyawan yang dipecat tanpa pesangon, sebagian karyawan didatangkan dari luar Kuantan Singing bahkan ada beberapa orang asing yang menjadi karyawan di PT tersebut, karena hal inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Tri Bakti Sarimas.

C. Populasi dan Sampel

(Sugiyon 2002; 57) Memberi pengertian bahwa populasi adalah Wilayah Generelasi dari atas objek-subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan pada penelitian ini untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa: populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi

syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah laporan hasil produksi dan karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas.

(Sugiyono 2015; 168) mengatakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu (Sugiyono 2003; 91). Adapun yang menjadi Sampel dalam Penelitian ini adalah laporan hasil produksi dan karyawan pada PT Tri Bakti Sarimas.

Tabel III.1 :Populasi Dan Sampel PT Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1

No	Jabatan	Jumlah		Rata-Rata Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Manager	1	1	100%
2	Askep	1	1	100%
3	Karyawan	30	30	100%

Sumber : Data Lapangan 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yakni *purpose sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:85). Teknik pengambilan sampel ini merupakan teknik pengambilan sampel yang satuan samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik yang diinginkan dalam pengambilan sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data mentah atau data yang belum diolah yang diperoleh dengan mengadakan tinjauan pada objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, diperoleh dari berbagai sumber baik berupa laporan, maupun informasi dari pihak perusahaan ataupun pihak yang berhubungan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara yaitu suatu teknik yang merupakan komunikasi langsung dengan objek penelitian di mana penulis langsung mengadakan pertanyaan dengan pihak yang ada hubungan dengan penelitian ini.
2. Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang disebarkan kepada pihak responden menyangkut permasalahan yang diteliti.

G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode adalah suatu metode penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal

hingga akhir penelitian dan cenderung menggunakan analisis angka-angka dan metode pengumpulan datanya menggunakan populasi dan sampel.

H. Tabel Jadwal Kegiatan

Adapun jadwal kegiatan penelitian yang penulis lakukan dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel III.2 : Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Bagian PKS 1 Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

No	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke 2020																											
		Jan				Feb				Mar				Juni				Juli				Agustus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																												
2	Ujian Proposal																												
3	Revisi Proposal																												
4	Revisi Kusioner																												
5	Rekomendasi Survey																												
6	Survey Lapangan																												
7	Analisis Data																												
8	Penyusunan Skripsi																												
9	Konsultasi Revisi Skripsi																												
10	Ujian Skripsi																												
11	Revisi Skripsi																												
12	Pengadaan Skripsi																												

Sumber : Modifikasi penelitian, 2020

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tri Bakti Sarimas, Perusahaan Swasta Nasional didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 17 Tgl 01 Oktober 1986 oleh Notaris Singgih Susilo dan disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-13-HT.01.01.TH 88 Tgl. 7 Januari 1988. PT. Tri Bakti Sarimas adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan, didirikan berdasarkan akte pendirian No. 17 tanggal 1 Oktober 1986.

Kantor pusat PT. Tri Bakti Sarimas berkedudukan di Bukit Payung Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, dengan perwakilan di Pekanbaru, Jakarta, Padang dan Medan. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain di bidang perkebunan, peternakan, agroindustri dan ekspor hasil perkebunan dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat di bidang budi daya perkebunan dan memasarkan hasil produksi (kelapa sawit, kelapa, kakao, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak sapi dan lain sebagainya) dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. Keanekaragaman jenis usaha secara terpadu tersebut didukung oleh tenaga ahli/profesional yang berkompeten di bidangnya dengan jaringan kerja yang luas.

PT. Tri Bakti Sarimas sudah berpengalaman dalam pengembangan tanaman kakao, baik secara monokultur maupun tumpang sari. Karena itu

berdasarkan SK, Menhutbun No. 746/Kpts-II/99 tanggal 22 September 1999 telah ditunjuk sebagai sumber benih Kakao Hibrida.

PT. Tri Bakti Sarimas area perkebunannya saat ini berada di lingkaran Lima Belas (15) Desa di Kecamatan Pucuk Rantau dan Kuantan Mudik, dengan kantor Pusat Kebun berada di Bukit Payung, Desa Pantai, Kecamatan Kuantan Mudik, Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau.

B. Visi, Misi dan Motto Perusahaan.

Mengisi Pembangunan Nasional di bidang Perkebunan Terpadu yaitu bersama-sama dengan masyarakat melalui program kemitraan mewujudkan perkebunan modern, petani yang tangguh dan mandiri berwawasan Agribisnis.

Misi Perusahaan, yakni :

1. Mengembangkan Budidaya Kelapa Hibrida, Kakao, dan Kelapa Sawit untuk menghasilkan bahan baku bagi industri pengolahan terpadu dengan usaha terkait peternakan sapi berbasis “zero waste”.
2. Meningkatkan nilai tambah dari bahan baku menjadi barang jadi dan produk turunannya.
3. Mengembangkan jaringan pemasaran nasional (Indonesia) dan Internasional

PT. Tri Bakti Sarimas memiliki motto dalam menjalankan aktivitas perusahaan, yakni: “Bersama Membangun Negeri”.

C. Struktur Organisasi Perusahaan.

Untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan efektif dan efisien, maka perlu adanya penyusunan dan pembagian yang jelas masing-masing bidang tugas serta menentukan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya. Struktur

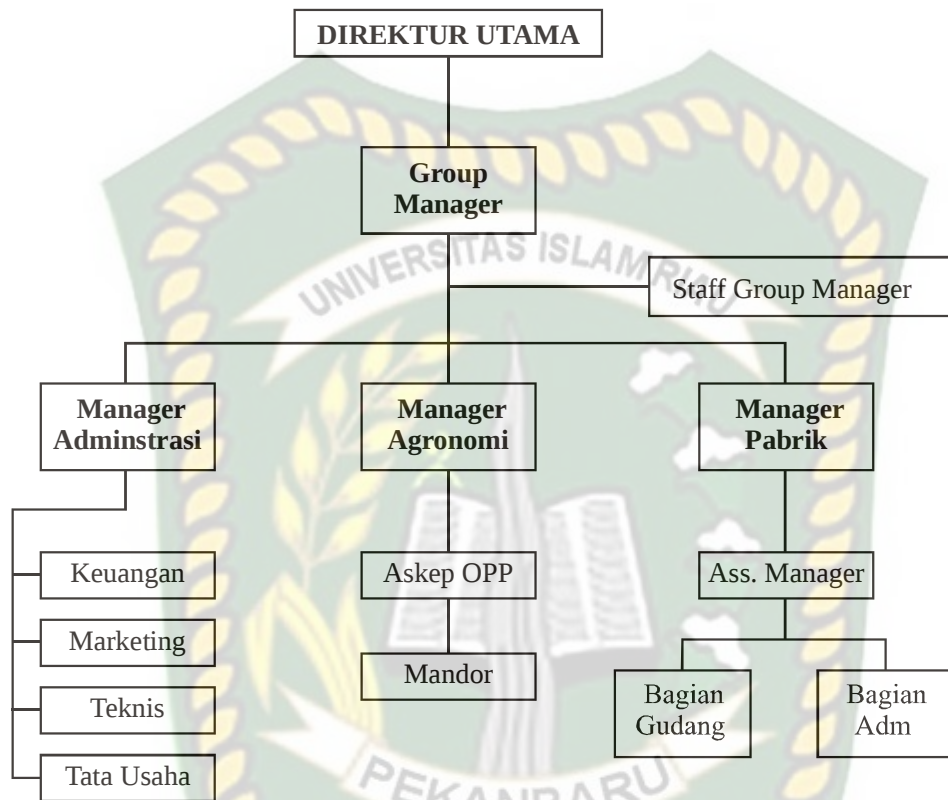
organisasi yang baik memungkinkan untuk mengetahui tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari setiap orang atau individu yang ada atau tertera dalam struktur organisasi tersebut.

Maka dari itu, struktur organisasi perusahaan akan membantu pihak pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik yang merupakan suatu perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perkebunan dan industri proses produksi CPO, sehingga adanya struktur organisasi akan membantu dalam operasional dan pengendalian perusahaan.

Adapun struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi bentuk garis (*line*). Dalam struktur organisasi bentuk garis ini setiap karyawan dalam unit-unit tugas mempunyai satu atasan tertentu dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan tersebut.

Struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan ini seperti yang dijelaskan pada Gambar IV.1 di bawah ini :

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Mudik



Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas, 2020.

Uraian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur Utama

Adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas dan mempunyai wewenang terhadap seluruh bawahannya dan juga berfungsi untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan.

2. Group Manager

Adalah sebagai pelaksana dari tanggung jawab perusahaan atas aktivitas perusahaan sehari-hari, serta sebagai koordinator dalam pelaksanaan proses produksi yakni mengawasi seluruh para pekerja baik di kantor maupun di lapangan. Group Manager dibantu oleh Staff Group Manager dan membawahi:

- a) Manager Administrasi
- b) Manager Agronomi
- c) Manager Pabrik

3. Staff Group Manager

Bertugas membantu aktivitas Group Manager sehari-hari di perusahaan dan bertanggung jawab penuh kepada Group Manager.

4. Manager Administrasi

Bertugas menangani masalah administrasi perusahaan dan mengoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala Bagian Keuangan, Marketing, Teknik, Kesehatan, dan Bagian Tata Usaha.

a. Kepala Bagian Keuangan

Tugasnya adalah mengoordinir pelaksanaan tugas sub bagian verifikasi, pembukuan dan inventaris.

b. Kepala Bagian Marketing

Tugasnya mengawasi pelaksanaan tugas pada sub bagian produksi, pembelian, penjualan dan pergudangan.

c. Kepala Bagian Teknik

Bertugas mengoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian angkutan, perminyakan, bangunan, bengkel dan spareparts.

d. Kepala Bagian Tata Usaha

Bertugas mengoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian surat-menyerat dan dokumen, personalia dan sub bagian umum

5. Manager Agronomi

Tugasnya adalah mengatur dan menyusun areal perkebunan serta mengadakan pengecekan langsung mengenai keadaan bahan baku buah kelapa sawit tersebut untuk diproses menjadi minyak sawit mentah (CPO).

a. Asisten Operasional

Membantu manajer melaksanakan kebijaksanaan Direksi sesuai ketentuan pedoman kerja yang telah digariskan. Melaksanakan pengawasan atas seluruh kegiatan pekerjaan di lapangan. Bertanggung jawab langsung kepada manajer, sesuai ruang lingkup tugas yang telah ditetapkan.

b. Mandor

Melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan di lapangan agar dapat berjalan dengan lancar. Melakukan tindakan perbaikan terhadap semua pekerjaan karyawan lapangan yang dinilai kurang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh asisten. Memberikan laporan kepada Asisten atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan pada setiap waktu tertentu. Memberikan teguran dan nasihat kepada setiap karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan lapangan. Memberikan/menyampaikan setiap

informasi yang datang dari asisten kepada karyawan lapangan secara jelas. Mempertanggung jawabkan semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya kepada asisten. Mengawasi pemeliharaan tanaman, pelaksanaan panen, serta melaksanakan perhitungan kerapatan buah setiap hari serta mengawasi kualitas dan kuantitas pekerjaan pemanenan. Mengoordinir terlaksananya transportasi tandan buah segar hasil panen dengan kerani buah.

6. Manager Pabrik

Tugasnya adalah mengoordinir kegiatan operasional untuk memproduksi minyak sawit mentah (CPO) yang dalam pelaksana tugasnya dibantu oleh : kepala bagian gudang, administrasi, pengeluaran, pengumpulan, laboratorium, pemeliharaan dan bagian keamanan.

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa PT. Tri Bakti Sarimas menerapkan struktur organisasi bentuk garis di mana setiap bagian dan sub bagian tugas memiliki atasan tertentu.

D. Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah diuraikan bahwa PT. Tri Bakti Sarimas Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi adalah Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan TBS menjadi minyak sawit.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT. Tri Bakti Sarimas berusaha untuk meningkatkan produksi pada setiap tahunnya melalui peningkatan pengelolaan baik di bidang tanaman maupun pengolahan. Selain aktivitas tersebut, perusahaan juga melaksanakan pemasaran hasil produksinya berupa minyak sawit (CPO).

Dalam proses produksi tanaman kelapa sawit, akan berkaitan dengan banyak hal seperti : bibit, pemupukan, pemeliharaan, pemberantasan hama, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan alam yakni iklim dan kesuburan tanah. Penerapan teknologi juga akan mempengaruhi tingkat produksi seperti varietas unggul yang digunakan serta cara bercocok tanam.

Langkah pertama dalam proses produksi tanaman kelapa sawit adalah penyiapan lahan dan bibit unggul. Lahan terlebih dahulu dibersihkan sebelum penanaman dilakukan. Kemudian di gali lubang untuk tempat bibit. Membersihkan tidak dilakukan untuk semua areal yang ada tetapi dalam jumlah atau luas tertentu yang diatur sedemikian rupa. Hal ini dimaksudkan agar terdapat kontinuitas *supply* bahan baku. Kemudian dilanjutkan dengan penanaman dan pemeliharaan tanaman, dan akhirnya dilakukan pemanenan dari lahan perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Dalam hal pemanenan TBS ini, pihak manajemen menetapkan standar kerja sebanyak 120 janjang TBS kelapa sawit per orang/hari bagi para pemanen. Bagi para pekerja yang mampu memanen lebih dari standar yang ditetapkan tersebut, maka akan diberi premi.

Selanjutnya hasil pemanenan TBS kelapa sawit dari lahan perkebunan diangkut ke Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS). TBS kelapa sawit ini dalam pabrik diolah menjadi minyak inti sawit (KPO) dan minyak sawit mentah (CPO).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam penelitian ini ditetapkan beberapa gambaran dari identitas responden penelitian sebagai bentuk penjelasan mengenai kondisi karyawan yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas.

1. Tingkat Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel V.1 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

No	Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 25	6	19,35%
2	26 – 30	11	35,48%
3	31 – 40	9	29,03%
4	41 –50	5	16,13%
5	≥ 51	-	-
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia ≤ 25 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 19,35% yang terdiri,

responden yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 11 orang atau sebesar 35,48%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sejumlah 9 orang atau sebesar 29,03%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sejumlah 5 orang atau sebesar 16,13%, kemudian tidak ada responden yang berusia 46 – 50 tahun.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Tri Bakti Sarimas berada pada usia yang relatif sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan yang begitu menunjang hendaknya dapat di berdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan sebagaimana yang diharapkan dalam bentuk pencapaian target produksi setiap tahunnya.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang berjenis kelamin pria sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin wanita.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	23	74,19%
2	Wanita	8	25,81%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian PT. Tri Bakti Sarimas ini yaitu responden yang berjenis kelamin pria sejumlah 23 orang atau sebesar 74,19%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sejumlah 8 orang atau sebesar 25,81%.

Jenis kelamin dari responden penelitian ini paling besar jumlahnya adalah tenaga kerja laki-laki. Di mana pekerjaan lapangan seperti mendodos, membersihkan dahan, pengangkutan dan lainnya memang membutuhkan tenaga yang besar dan itu semua ada pada tenaga kerja laki-laki. Sementara tenaga kerja perempuan yang dipekerjakan pada lapangan seperti melakukan pemungutan berondolan, pembersihan tempat penampungan sawit, dan lainnya yang memang tidak terlalu membutuhkan tenaga yang besar.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut di atas dapat dikatakan sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas berjenis kelamin pria, sehingga dengan kata lain pria lebih mampu bekerja dengan baik ini bukan berarti mengecilkan kontribusi wanita tetapi pada dasarnya wanita banyak pertimbangan dan ada hal-hal yang bersifat kewanitaan yang suatu saat mengganggu pekerjaan. Dengan hasil yang diperoleh tersebut seharusnya produktivitas sudah tercipta dengan baik.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Selain sebagai bukti kemajuan berpikir dalam diri manusia tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang juga akan mempengaruhi dirinya dalam mencari bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat pendidikan sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.3 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SD	2	6,45%
2	SMP	9	29,03%
3	SMA	17	54,84%
4	Diploma	1	3,23%
5	Sarjana	2	6,45%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Dari tabel di atas terlihat bahwa 2 orang responden atau sebesar 6,45% memiliki tingkat pendidikan SD, sejumlah 9 orang atau sebesar 29,03% responden berpendidikan SMP, sejumlah 17 orang atau sebesar 54,84% responden berpendidikan SMA, responden yang berpendidikan Diploma sejumlah 1 orang atau sebesar 3,23%, dan sejumlah 2 orang responden atau sebesar 6,45% memiliki pendidikan tingkat sarjana.

Dengan melihat hasil yang diperoleh pada penelitian ini yang tertuang dalam tabel di atas, dapat dikatakan tingkat pendidikan memang sangat menentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu semakin baik.

4. Masa Kerja Responden

Faktor lama bekerja seseorang juga akan mempengaruhi perusahaan dalam penetapan pembayaran gaji/kompensasi yang diberikan kepadanya. Selain itu faktor lama bekerja juga akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama ia bekerja tentu ia akan semakin mahir dalam menangani pekerjaannya.

Untuk lebih jelas tentang masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel V.4 Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 1	5	16,12%
2	1 – 2	7	22,58%
3	3 – 4	11	35,48%
4	5 – 6	4	12,90%
5	≥ 7	5	16,12%
	Jumlah	31	100 %

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020.

Dari tabel tersebut dapat diketahui sejumlah 5 orang atau sebesar 16,12% responden telah bekerja sebagai karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas selama ≤ 1 tahun, sejumlah 7 orang atau sebesar 22,58% responden telah bekerja selama 1 – 2 tahun, sejumlah 11 orang atau sebesar 35,48% responden telah bekerja pada selama 3 – 4 tahun, kemudian sejumlah 4 orang atau sebesar 12,90% responden telah bekerja pada selama 5 – 6 tahun, dan sejumlah 5 orang responden atau sebesar 16,12% yang telah bekerja selama ≥ 7 tahun.

Dengan hasil yang diperoleh tentang masa kerja seorang karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak mungkin rendah karena masa kerja yang begitu lama tentunya akan memberikan suatu kemahiran dan pengalaman dalam bekerja, dengan itu tingkat kesalahan dalam menjalani pekerjaan rasanya sangat kecil. Dengan demikian, kinerja karyawan bila ditinjau dari lama bekerja sangat baik, tetapi hal ini perlu pembuktian lebih jauh lagi.

B. Analisis Hasil Penelitian

Kinerja karyawan peningkatan atau penurunannya sangat erat hubungannya dengan berhasil atau tidak pelaksanaan pemberian motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Pelaksanaan pemberian motivasi yang baik dan menyenangkan akan menyebabkan karyawan bekerja lebih giat serta sungguh-sungguh, hal ini akan terlihat secara otomatis dengan meningkatnya kinerja karyawan dan pada akhirnya juga akan sangat membantu mencapai tujuan perusahaan yakni memberikan kontribusi berupa pencapaian target produksi yang ditetapkan.

Kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas ini dapat diketahui dari tanggapan responden dari beberapa indikator yang ditetapkan, sehingga dari masing-masing indikator ini bisa memberikan gambaran mengenai kontribusi nyata dari karyawan pada perusahaan. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

No.	Pertanyaan	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya	20	11	-	31
2	Ketelitian kerja yang diperlihatkan karyawan	16	15	-	31
3	Tingkat kesalahan dalam pekerjaan yang diperlihatkan karyawan	19	12	-	31
Jumlah		55	38	-	93
Rata-rata		18	13	-	31
Persentase		58,06%	41,94%		100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai indikator kualitas kerja. Secara keseluruhan responden sudah memberikan tanggapan baik mengenai kualitas kerja yang diberikan karyawan berupa kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja yang diperlihatkan, dan tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil ini tentu sudah sangat menggembirakan, dikarenakan karyawan sudah memberikan hasil kerja dengan kualitas yang baik.

Karyawan pada perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas telah memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di mana sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 20 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 11 orang. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan perkebunan dalam menjalankan pekerjaannya sudah memiliki kecakapan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diembannya.

Kecakapan karyawan perkebunan ini bisa dilihat pada saat melakukan pekerjaan dimulai dari melakukan pemanenan yang tepat, sehingga buah yang dipanen benar-benar layak untuk dipanen dan berondolan tidak berserakan, kemudian melakukan pelangsiran buah ke tempat penimbunan dengan cekatan tidak ada buah yang tertinggal di sekitar tempat pemanenan. Dengan demikian sangat jelas bahwa karyawan perkebunan telah memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang masing-masing. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dari segi kecakapan karyawan yang bekerja di lapangan sudah berkontribusi dalam memenuhi pencapaian kualitas kerja yang diharapkan.

Kemudian pada tingkat ketelitian kerja yang diperlihatkan karyawan, sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 16 orang dan cukup baik sebanyak 15 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan sudah teliti dalam menjalankan pekerjaannya, yang mana ketelitian ini diperlihatkan pada saat melakukan pemanenan buah yang memang layak untuk dipanen dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Ketelitian dalam bekerja ini terutama pada saat melakukan pemanenan atau mendodos diperlukan ketelitian dari karyawan. Karyawan memperhatikan dengan baik buah yang layak dipanen apabila sudah ada berondolan dari tandan buah yang jatuh, sehingga buah itu layak untuk di panen. Kemudian dilihat dari segi warna buah yang memang sudah kuning kehitaman, sehingga dengan ketentuan yang ada ini buah yang dipanen memang sesuai standar yang ditetapkan. Begitu juga dengan ketelitian dalam melakukan pembersihan pohon,

sehingga pelepah-pelapah pohon yang dipangkas memang sudah layak untuk dipotong dan membuka pandangan buah pada saat dipanen. Dari beberapa segi pekerjaan ini, maka bisa dikatakan bahwa karyawan perkebunan sudah teliti dalam menjalankan pekerjaannya.

Tingkat kesalahan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam menentukan kualitas dari hasil kerja yang diperlihatkan karyawan. Di mana para karyawan yang juga responden penelitian ini memberikan tanggapan baik sebanyak 19 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 12 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan dalam bekerja sudah memiliki kecakapan dan ketelitian, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerja menjadi sangat minim yang akhirnya memberikan kualitas hasil pekerjaan.

Tingkat kesalahan yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja sudah sangat minim, sehingga kualitas buah yang dipanen benar-benar sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Kemudian tingkat kesalahan dalam melakukan proses pemanenan sampai ke pelangsiran buah ke tempat penimbunan tidak lagi terjadi, sehingga memberikan keuntungan besar bagi perusahaan. Dikarenakan karyawan sudah bekerja dengan baik dan benar, sehingga kualitas buah yang dipanen bisa menghasilkan produksi minyak sawit yang bermutu.

Hasil tanggapan atas pertanyaan penelitian yang telah disampaikan responden sejalan dengan apa yang disampaikan kepala perkebunan. Sebagaimana dari tergambar pada hasil wawancara penelitian dengan Bapak Fauzul selaku Kepala Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas mengatakan bahwa:

“Semua karyawan sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Ditambahkan lagi pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus memberikan pengalaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil yang diberikan dari pekerja perkebunan ini sudah memuaskan perusahaan, sehingga berpengaruh pada kualitas produksi di pabrik.

Pemberian hasil kerja dalam bentuk kualitas yang diperlihatkan karyawan tidak terlepas dari pelaksanaan manajemen perusahaan yang semua lini bergerak secara bersama mulai dari menetapkan perencanaan kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan, dan sebagainya yang berujung pada tercapainya hasil produksi dari lapangan yang sesuai harapan perusahaan. Pola kerja yang sudah terstruktur ini tentunya memberi dampak pada hasil kerja yang baik, sehingga kualitas kerja yang dicapai tidak diragukan lagi. Selain itu semua karyawan yang ada sudah secara terus menerus melakukan pekerjaan yang sama, sehingga dari segi kualitas kerja berupa ketelitian, kecakapan, berkurangnya tingkat kesalahan sudah seharusnya terwujud.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas telah memberikan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan melalui bekerja dengan cakap, teliti pada saat melakukan panen, mengurangi kesalahan. Dengan kuantitas yang diperlihatkan bisa memberikan dampak pada kualitas buah yang dihasilkan benar-benar berkualitas dan tidak merusakkan pohon atau batang sawit yang berbuah.

Tabel V.6 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

No.	Pertanyaan	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Karyawan mampu menyelesaikan semua jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya	16	15	-	31
2	Jumlah produksi tandan buah sawit (TBS) sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	18	13	-	31
Jumlah		34	28	-	62
Rata-rata		17	14	-	31
Persentase		54,84%	45,16%		100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas kerja. Secara keseluruhan responden sudah memberikan tanggapan baik mengenai kuantitas kerja yang diberikan karyawan berupa karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan jumlah produksi tanda buah sawit (TBS) sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan mampu menyelesaikan semua jumlah pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Di mana para responden memberikan tanggapan baik sebanyak 16 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 15 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan perkebunan sudah menjalankan pekerjaan sesuai yang menjadi tanggungjawabnya dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Di mana bila diperhatikan pada lapangan terlihat bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan bagian masing-masing, ada sebagai

pendodos, pelansir buah, pemungut berondolan, pemotongan dahan, pembersihan areal perkebunan, pengangkutan, dan mandor atau pengawas, serta lainnya sudah bekerja sesuai dengan tugas masing-masing.

Di mana karyawan perkebunan memiliki berbagai tugas, sehingga setiap tugas dilakukan oleh pekerja yang berbeda-beda. Tugas dalam menjalankan pekerjaan di perkebunan terbagi pada beberapa bagian, yakni: bagian panen dan pemangkasan dahan, pembersihan lahan dan hama, pengangkutan (transportasi). Kemudian beberapa bagian lainnya yang mendukung proses perkebunan seperti pemupukan dan lainnya.

Kemudian pada tanggung jawab karyawan untuk menghasilkan jumlah produksi tandan buah sawit (TBS) sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Di mana responden memberikan tanggapan baik sebanyak 18 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 13 orang. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sudah memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dengan mencapai target produksi berupa hasil panen yang ditetapkan perusahaan.

Namun pencapaian target produksi atau panen ini tidak semuanya tergantung pada kinerja karyawan, ada juga faktor pendukung dan penghambat lainnya. Di mana pada musim kelapa sawit berbuah banyak, tentunya hasil panen bisa melebihi target yang ditetapkan perusahaan, sementara bila musim buah sedang ngetrek tentunya pencapaian target kerja bisa saja tidak terpenuhi dikarenakan buahnya sedikit. Dengan begitu untuk pencapaian target kerja karyawan bagian perkebunan ini secara umum tercapai dengan baik.

Tanggapan yang diberikan responden mengenai kuantitas kerja di atas, didukung dengan hasil wawancara penelitian dengan Bapak Fauzul selaku Kepala Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas mengatakan bahwa:

“Karyawan yang bekerja di bagian perkebunan memiliki target kerja yang ditetapkan setiap bulannya. Di mana target kerja ini tergantung pada musim buah. Dan setiap karyawan dibebankan target produksi setiap bulannya dengan rata-rata 20 ton per orang. Kebiasaannya target kerja ini bisa tercapai. Tetapi pada musim-musim tertentu target kerja yang dibebankan lebih rendah dikarenakan masa buah berkurang.

Hasil pengamatan lapangan yang telah penulis lakukan terlihat bahwa karyawan bekerja dengan tanggung jawab masing-masing, sehingga pada saat penelitian waktu yang bisa peneliti gunakan untuk bertemu langsung dengan para karyawan tersebut pada jam istirahat. Fakta yang didapati di lapangan, masing-masing karyawan bekerja sesuai bidang tugasnya dan sibuk dengan pekerjaannya, sehingga setiap pekerjaan dijalani sebagaimana tanggung jawab yang dibeirkan. Dari hasil pengamatan ini terlihat jelas bahwa karyawan perkebunan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas telah memberikan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan melalui bekerja dengan cakap, teliti pada saat melakukan panen, mengurangi kesalahan. Dengan kuantitas yang diperlihatkan

bisa memberikan dampak pada kualitas buah yang dihasilkan benar-benar berkualitas dan tidak merusak pohon atau batang sawit yang berbuah.

Tabel V.7 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehandalan Kerja

No.	Pertanyaan	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kemampuan yang diperlihatkan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diembannya	20	11	-	31
2	Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dijalani	16	15	-	31
3	Kesungguhan yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja	21	10	-	31
Jumlah		57	36	-	91
Rata-rata		19	12	-	31
Persentase		61,29%	38,71%	-	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai indikator kecakapan kerja. Secara keseluruhan responden sudah memberikan tanggapan baik mengenai kemampuan yang diperlihatkan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kesungguhan yang diperlihatkan karyawan.

Kemampuan yang diperlihatkan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diembankan kepadanya sudah dijalankan dengan baik. Di mana para responden memberikan tanggapan baik sebanyak 20 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 11 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan sudah bekerja dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki terutama dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

Kemampuan karyawan diperlihatkan mulai dari memilih buah untuk di panen, melangsir buah agar tidak ada yang tertinggal, memungut berondolan yang terjatuh, memotong semua dahan-dahan pohon sawit yang mengganggu. Sementara pada bagian pembersihan lahan semuanya terlihat bersih dengan semak-semak yang bisa dibilang sangat rendah. Sedangkan pemupukan dilakukan secara berkala sesuai dengan instruksi pengawas lapangan. Pada bagian pengangkutan terlihat tidak ada buah yang berserakan di tempat penimbunan, semua buah terangkat dengan baik.

Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dijalannya sudah tidak diragukan lagi, dikarenakan rata-rata karyawan bekerja lebih dari 1 tahun dan tentunya sudah memahami dengan baik jenis pekerjaan yang dilaksanakannya. Dari penelitian ini diperoleh tanggapan responden pada kriteria baik sebanyak 16 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 15 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan sudah bekerja dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya, salah satunya adalah pengetahuan buah yang layak untuk dipanen dan buah yang belum layak untuk dipanen.

Kesungguhan karyawan yang diperlihatkan dalam bekerja sudah berkategori baik. Di mana sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 21 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 10 orang. Hasil ini memberikan penjelasan bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sudah bersungguh-sungguh, baik itu dalam mengikuti prosedur pekerjaan, memilih buah yang layak untuk dipanen, disiplin waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, dan sebagainya.

Pada pengamatan lapangan dapat dijelaskan bahwa kesungguhan kerja yang diperlihatkan karyawan mulai dari bekerja tepat pada waktu dan bekerja sesuai dengan tugas masing-masing serta mengikuti arahan untuk bekerja pada areal yang sudah ditetapkan baik itu untuk memanen, membersihkan, dan pekerjaannya lainnya. Dengan demikian, karyawan sudah memperlihatkan kesungguhan dalam bekerja dengan baik, sehingga diharapkan kesungguhan ini mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil wawancara penelitian dengan Bapak Fauzul selaku Kepala Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas mengatakan bahwa:

“Dalam menjalankan pekerjaannya semua karyawan sudah bisa dikatakan handal baik dari segi pengetahuan dan kemampuan, disiplin kerja, dan ketaatan atas ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas telah memberikan kecakapan kerja yang maksimal bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan melalui bekerja dengan cakap, teliti pada saat melakukan panen, mengurangi kesalahan. Dengan kehandalan dalam bekerja sudah diperlihatkan karyawan dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, rata-rata semua karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan. Serta karyawan sudah bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai hasil kerja yang diembankan kepadanya.

Tabel V.8 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sikap

No.	Pertanyaan	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Sikap yang diperlihatkan karyawan dalam menjalani pekerjaan	17	14	-	31
2	Etika karyawan yang diperlihatkan di lingkungan pekerjaan	20	11	-	31
3	Kepribadian karyawan selama menjalankan pekerjaan di perusahaan	18	13	-	31
Jumlah		55	38	-	91
Rata-rata		18	13	-	31
Persentase		58,06%	41,94%	-	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai indikator kualitas kerja. Secara keseluruhan responden sudah memberikan tanggapan baik mengenai sikap yang diberikan karyawan sikap yang diperlihatkan karyawan, dan etika karyawan, serta kepribadian karyawan.

Sikap yang diperlihatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam penelitian ini sudah berkategori baik. Di mana sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 17 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 14 orang. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sudah menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakannya.

Kemudian etika karyawan yang diperlihatkan di lingkungan pekerjaan sudah baik. Hal ini diperlihatkan dari tanggapan responden pada kategori baik sebanyak 20 orang dan tanggapan cukup baik sebanyak 11 orang. Di mana

karyawan sudah menunjukkan etika yang baik dalam bekerja maupun bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepribadian karyawan selama menjalankan pekerjaan di perusahaan sudah berkategori baik. Hal ini diperlihatkan dengan tanggapan yang diberikan responden pada kriteria baik sebanyak 18 orang dan tanggapan cukup baik 13 orang. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan sudah menunjukkan kepribadian yang mendukung pekerjaan baik itu secara individu maupun dalam bekerja sama pada saat menjalankan pekerjaan.

Hasil wawancara penelitian dengan Bapak Fauzul selaku Kepala Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas mengatakan bahwa:

“Selama ini karyawan sudah menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja. Semua karyawan perkebunan mampu bekerja sama antara satu dengan lainnya dan belum pernah terjadi ketidakcocokan antar karyawan bila ditempatkan pada bagian yang sama.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas telah memberikan sikap yang maksimal bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan melalui bekerja dengan cakap, teliti pada saat melakukan panen, mengurangi kesalahan. Dengan sikap kerja yang diperlihatkan bisa memberikan efek yang diperlihatkan karyawan dengan hasil kerja yang maksimal. Di mana dengan sikap kerja yang ditunjukkan karyawan bisa berdampak pada hasil kerja yang lebih maksimal, dikarenakan karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Tabel V.9 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penelitian

No.	Pertanyaan	Kriteria Pilihan Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kuantitas	18	13	-	31
2	Kualitas	17	14	-	31
3	Kehandalan	19	12	-	31
4	Sikap	18	13	-	31
Jumlah		72	52	-	124
Rata-rata		18	13	-	31
Persentase		58,06%	41,94%		100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipaparkan tanggapan responden mengenai penelitian tentang kinerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Secara keseluruhan responden sudah memberikan tanggapan baik mengenai kinerja karyawan yang diberikan karyawan berupa kuantitas kerja, kualitas kerja, kehandalan dalam bekerja, dan sikap.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas berada pada kategori baik. Hal ini diperkuat dari tanggapan yang diberikan responden sebesar 18 orang menyatakan baik dan 13 orang menyatakan cukup baik dari jumlah rata-rata tanggapan yang diberikan pada seluruh indikator penelitian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap. Kemudian hasil ini diperjelaskan juga dari tanggapan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Fauzul selaku Kepala Kebun berikut ini:

Hasil kerja yang dicapai karyawan terutama pada bagian kebun sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Walaupun terkadang kendala untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan paling besar tantangannya adalah produksi buah yang sedikit (tract). Selain itu ada juga kendala jauhnya jarak panen dengan tempat penimbunan, sehingga karyawan sedikit lamban dalam berproduksi. Namun selebihnya, hasil kerja yang dicapai karyawan untuk perusahaan sudah sangat baik (Wawancara pada pukul 10.15 Wib tanggal 17 Juli 2020, bertempat di Kantor Perkebunan PT. Tri Bakti Sarimas).

Hasil ini sangat jelas memberikan gambaran kepada peneliti bahwa dari hasil kerja berupa kinerja yang dicapai atau diberikan karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas sudah baik. Begitu juga dari pengamatan yang telah peneliti lakukan di lapangan, terlihat jelas bahwa karyawan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas masing-masing sehingga pencapaian hasil kerja berupa tonase dapat memenuhi kebutuhan produksi pabrik yang diharapkan perusahaan.

Namun masalah kendala yang terdapat di lapangan sama persis dengan yang dikatakan kepala kebun, di mana karyawan kesulitan dalam memenuhi target pada saat panen yang dilakukan jauh dari tempat penimbunan. Dikarenakan setelah melakukan panen, karyawan harus melansir buah ke tempat penimbunan, sehingga jarak yang jauh menyebabkan produktivitas kerja yang diperlihatkan karyawan sedikit rendah. Sedangkan kendala lainnya, mulainya tingginya pohon kelapa sawit dikarenakan rata-rata usia di atas 10 tahun sehingga menyulitkan pemanen untuk melakukan pemanenan buah dengan cepat dan memberikan hasil

yang diharapkan perusahaan. Selain itu untuk memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan kendala terbesar yang dihadapi karyawan terlepas dari keadaan lokasi dan tingginya jenjang pohon kelapa sawit adalah produksi buah yang sedikit pada bulan-bulan tertentu atau disebut juga trek, sehingga jumlah tonase yang bisa dihasilkan karyawan menjadi lebih kecil dari jumlah tonase yang ditetapkan perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan penelitian kinerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Temuan hasil penelitian dilihat dari secara keseluruhan kinerja yang diperlihatkan karyawan sudah berada pada kategori baik. Di mana karyawan sudah memperlihatkan hasil kerja secara kuantitas, kualitas, kehandalan, dan sikap dalam bekerja.
2. Temuan hasil penelitian dari pencapaian hasil kerja atau kinerja terdapat beberapa kendala yang dihadapi yakni masalah jauhnya jarak tempat panen dengan tempat penimbunan dan serta masalah produksi buah yang sedikit pada bulan-bulan tertentu, sehingga hasil kerja yang diberikan karyawan menjadi kurang maksimal.

B. Saran-saran

Penelitian yang telah penulis laksanakan, perlu rasanya sedikit penulis memberikan saran untuk pencapaian kinerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan perlunya mencari cara yang lebih baik lagi dalam mendukung produksi buah sawit. Di mana dengan produksi buah sawit yang semakin besar jumlahnya tentu mampu memenuhi kebutuhan produksi yang ditetapkan perusahaan. Cara yang bisa ditempuh perusahaan

adalah dengan mengadakan pengangkutan manual pada setiap titik panen sawit, sehingga karyawan tidak jauh-jauh melansir buah yang sudah di panen.

2. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, seharusnya perusahaan menetapkan target produksi secara realistis. Di mana produksi sawit tidak setiap bulannya bisa sama jumlahnya dikarenakan ada masanya buah sawit sedikit berproduksi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alma, Buchari. 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya..
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, Ardi 2009, Pengaruh Ekspektasi Kinerja, Ekspektasi Usaha, Faktor Sosial sesuai Tugas dan Kondisi yang Memfasilitasi Pemakai Terhadap Minat Pemanfaatan Sistem Informasi (Studi Empiris pada Pemerintahan Kabupaten di Pulau Madura), *Simposium Nasional Teknologi Informasi*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Indrastuti, S. Sri dan Amries Rusli Tanjung. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru

Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Siagian, Sondang. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta; Bumi Aksara, 2006

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sulistiyani. 2003. *Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal/Skripsi:

Arief Rifa'I Harahap S.Sos.,M.Si, Lilis Suriani,S.Sos.,M.Si, dan Rosmita, S.Sos.,M.Si. 2017. Analisis kinerja pegawai dalam kontek penerapan online system pada Universitas Islam Riau. Vol. 3 No. 1 Tahun 2017.

Cindy Indah Riski. 2015. Analisis kinerja karyawan pada PT Sigma Petrotech Pekanbaru. Vol. 1 No. 2 Tahun 2015

Intan Ratnawati. 2012. Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan Vol. 19 No. 2 Tahun 2012



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau