

SKRIPSI

Analisis Kinerja Karyawan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau

*Diajukan Guna Melengkapi Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

MAISYA RAHIMA RAHMAH

175210559

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau

2021

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN
PADA UKM SENTRAL KELAPA KEPULAUAN RIAU**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI UKM SENTRAL KELAPA
KEPULAUAN RIAU**

OLEH :

MAISYA RAHIMA RAHMAH

NPM : 175210559

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa. Objek penelitian ini dilakukan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau dengan pihak internal perusahaan berjumlah 6 orang sebagai informan penelitian (sampel). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada pihak informan dan melakukan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa sudah sangat baik, namun belum optimal.

Kata kunci : (Kinerja Karyawan, Virgin Coconut Oil)

**ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN UKM SENTRAL
KELAPA KEPULAUAN RIAU**

BY:

MAISYA RAHIMA RAHMAH

NPM : 175210559

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of employees at UKM Sentral Kelapa. The object of this research was carried out at the UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau with the company's internal parties totaling 6 people as research informants (sample). Data was collected by interviewing the informants and conducting a literature study. This study uses primary data and secondary data with descriptive qualitative analysis methods. The results of this study indicate that the performance of employees at UKM Sentral Kelapa has been very good, but not optimal.

Keywords: (Employee Performance, Virgin Coconut Oil)

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang lebih tepat dan paling indah dalam untuk mengungkapkan rasa syukur yang tiada terhingga kecuali dengan mengucapkan kalimat Alhamdulillah robbil alamin kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi Manajemen S1 di Universitas Islam Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA UKM SENTRAL KELAPA KEPULAUAN RIAU ”**. Sebagai karya tulis ilmiah guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selanjutnya, shalawat dan salam kepada Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam sebagai pembawa risalah Islam di muka bumi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang banyak kepada seluruh pihak yang telah berperan baik secara langsung maupun tidak langsung atas terselesaikannya tulisan skripsi ini sebagai ucapan terimakasih penulis pada :

1. Bapak Prof.Dr.H.Syafrinaldi, SH.,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,AK.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Razak Jer, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

4. Bapak Drs. Syahdanur, MSi, sebagai pembimbing yang telah banyak mengarahkan dan membimbing penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Kepada ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, Bapak Awliya Afwa, SE., MM, sebagai penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya dari awal kuliah hingga penulis sampai pada penyelesaian tugas akhir dari perkuliahan.
7. Para karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Riau.
8. Kepada pihak UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau beserta staff yang bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
9. Tentunya kedua orang tua tercinta Bapak Muslim, S.Pd., MPd dan Ibu Rosiah., S.Pd yang telah memberikan doa dan dorongan serta motivasi baik moril maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman Manajemen Universitas Islam Riau Angkatan 2017 khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang banyak memberikan saran serta masukan kepada penulis.
11. Teman-teman kelas dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini selesai dan semoga sampai seterusnya yaitu Tita Ulina, Chicilia Adelia Putri, Mega Lestari, Wiwit Pitriani, Cindy Junitri, Refine Olivia, dan Rifka Suci.

12. Penulis juga menyampaikan banyak terimakasih kepada teman semasa SMA yang selalu memberikan semangat dan selalu ada dari dulu hingga sekarang yaitu Anggi Nirwana, Febria Dewi, Netta Fahrimita dan Dwi Destika.
13. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seseorang yang penulis kagumi secara diam-diam kurang lebih 2 tahun, yang penulis ketahui namanya namun tidak dengan kehidupannya, terimakasih sudah menjadi alasan penulis ingin cepat menyelesaikan pendidikan S-1 ini, hamba Allah yang berinisial SYS.

Pekanbaru, September 2021
Penulis

MAISYA RAHIMA RAHMAH
NPM :175210559

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SK PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.2 Aspek-Aspek Kinerja.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	19
2.2.4 Penilaian Kinerja	21
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.2.6 Perencanaan Kinerja (<i>Performance Planning</i>).....	23
2.2.7 Pelaksanaan Kinerja (<i>Performance Execution</i>).....	24
2.2.8 Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja.....	26
2.2.9 Indikator Kinerja Karyawan	27

2.3	Penelitian Terdahulu	28
2.4	Kerangka Penelitian	33
2.5	Hipotesis	34
BAB III		35
METODOLOGI PENELITIAN		35
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian	35
3.2	Operasional Variabel	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Jenis Data	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data	37
BAB IV		39
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		39
4.1	Sejarah Umum Perusahaan	39
4.3	Struktur UKM Sentral Kelapa	41
4.4	Aktifitas Perusahaan	44
BAB V		46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
5.1	Identitas Responden	46
5.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
5.1.2	Karakteristik Berdasarkan Umur	47
5.1.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
5.1.4	Karakteristik Berdasarkan Jabatan Informan	47
5.2	Analisis Hasil Penelitian	48
5.2.1	Kualitas Kerja	48
5.2.2	Efektivitas	50
5.2.3	Ketepatan Waktu	52
BAB VI		57
PENUTUP		57
6.1	Kesimpulan	57
6.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Struktur UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau	4
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Virgin Coconut Oil (VCO)	3
Gambar 4.1 Struktur UKM Sentral Kelapa	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM yang baik dan berkualitas adalah mereka yang mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai *goals* masing-masing organisasi. Istilah manajemen sendiri mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia (Fahmi,2016).

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berbeda di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang jauh lebih mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Fahmi, 2016).

Perusahaan atau suatu organisasi merupakan hal yang memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia. Dapat dikatakan demikian karena tanpa adanya organisasi/ perusahaan kebutuhan kehidupan manusia tidak bisa terpenuhi secara baik dan benar. Perusahaan/ organisasi yang dinamis adalah yang memiliki

perkembangan yang sangat pesat yang mana mereka akan lebih mementingkan produktivitas dan kinerja yang tinggi untuk menghasilkan yang terbaik.

Banyak faktor yang membuat suatu perusahaan/ organisasi dapat terus berkembang dan beroperasi , yakni alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan saling membutuhkan. Melainkan harus saling bekerja sama demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Akan tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja/ manusia yang memiliki peran utama. Karena manusia merupakan perantara/ penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan/ organisasi. Tanpa tenaga kerja perusahaan/ organisasi tidak bisa berjalan atau beroperasi secara maksimal atau bahkan bisa tidak beroperasi sama sekali.

UKM Sentral Kelapa merupakan suatu bentuk usaha kecil menengah yang bergerak di bidang produksi Virgin Coconut Oil (VCO). UKM Sentral Kelapa ini di naungi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lingga. UKM Sentral Kelapa hanya bergerak pada bidang produksi Minyak Kelapa Murni atau *Virgin Coconut Oil* (VCO). Berikut adalah Minyak Kelapa Murni atau *Virgin Coconut Oil* (VCO) yang dihasilkan oleh UKM Sentral Kelapa :

Gambar 1.1 Virgin Coconut Oil (VCO)



Didalam Al Quran juga dijelaskan nilai-nilai serta norma-norma bagi semua tindakan moral termasuk makan dan minum. Dijelaskan dalam Al Quran bahwa selain bermanfaat bagi kesehatan manusia juga harus makan makanan yang halal dan menyucikan segala yang ada dimuka bumi. Seperti yang dijelaskan pada ayat berikut ini:

طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا

Artinya: Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan, karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu. Sesungguhnya setan itu hanya menyuruh kalian berbuat jahat dan keji, dan mengatakan terhadap Allah apa yang tidak kalian ketahui. (QS. Al Baqarah: 168-169).

Tabel 1.1**Data Struktur UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau**

No	Nama	Jabatan
1.	Mohammad Rahmayadi	Kepala bidang Industri
2.	Maryani, Spd. I	Plt. Kepala Unit UKM
3.	Zawahir	Kepala Bidang Produksi
4.	Rusiah	Sub Bagian Tata Usaha
5.	Juliwati	Karyawan
6.	Rostiah	Kepala Bidang Pengemasan

Sumber: Mohammad Rahmayadi

Selain Kepala bidang Industri, Plt. Kepala Unit UKM, UKM Sentral Kelapa juga mempekerjakan beberapa anggota karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian seperti bagian, lapangan, produksi, dan pengemasan. Kinerja karyawan yang baik dan semangat dalam bekerja sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan atau organisasi, termasuk UKM Sentral Kelapa. Dimana kinerja karyawan sudah terbilang cukup baik namun tetap saja ada beberapa kendala yang di alami para anggota/ pekerja yang seringkali menjadi faktor lambatnya proses produksi.

Peningkatan kinerja karyawan atau pemberian *Job Desc* tentu saja akan membawa kemajuan bagi UKM untuk dapat bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang sering kali tidak stabil dikarenakan banyaknya pesaing. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang bagus maka akan sangat berpengaruh bagi UKM.

Ada beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya pengetahuan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan *Job Desc* membuat pekerjaan utama terabaikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa adalah *Job Desc* yang jelas dan sarana prasarana yang mendukung.

Berdasarkan masalah yang ditemukan saat observasi tersebut maka penulis memilih untuk meneliti tentang **“ANALISIS KINERJA KARYAWAN DI UKM SENTRAL KELAPA KEPULAUAN RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Kinerja Karyawan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari informasi yang telah dikumpulkan sebagai bahan penelitian, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak :

1.4.1 Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan kepada UKM Sentral Kelapa tentang kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa, sehingga dapat menjadi patokan bagi UKM untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

1.4.2 Bagi Penulis

Sebagai pencapaian yang telah di pelajari pada saat pertemuan kuliah dan memecahkan masalah terkait dengan Analisis Kinerja Karyawan pada UKM Sentral Kelapa.

1.4.3 Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi pembelajaran bagi pihak yang ingin memulai bisnis dan bagi mahasiswa dapat menjadi acuan/ referensi dalam membuat proposal dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana setiap bab akan berisi sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan yang terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan terakhir teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen sendiri bersumber dari Bahasa Inggris “*manage*” yang berarti mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Pada umumnya pengertian manajemen dapat di definisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerjasama dengan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Banyak sumber mengenai istilah manajemen sendiri secara etimologis, diantaranya adalah manajemen berasal dari Bahasa Latin *manus* yang berarti “tangan”. Disebutkan juga dalam Bahasa Prancis *Management* yang berarti “seni yang melaksanakan dan mengatur”, sedangkan dalam bahasa Inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya yang dinamakan Manajemen. Jadi manajemen dapat dikatakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi, baik itu organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya.

Andrew F. Sikula (1981) dalam buku (Usman, 2014) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas yang perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi

dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa yang efisien.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan di dunia modern ini organisasi/ perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang efektif dan tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Semula SDM merupakan terjemahan dari "*human resource*". Namun ada pula ahli yang menyamakan sumberdaya manusia dengan "*man power*" atau tenaga kerja. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumberdaya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Dengan semua potensi yang dimiliki organisasi/ perusahaan bisa dengan lebih mudah mengarahkan semua kegiatan yang berkaitan dengan SDM. Potensi sumber daya manusia tersebut juga akan sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa definisi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. (Hamali, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Taixeira, Henriquest, & Santos, 2018) manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang menentukan penggunaan

efisien dalam organisasi memiliki pengaruh pada berbagai organisasi. Manajemen sumberdaya diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut memastikan keberhasilannya. Manajemen SDM bersifat pro aktif dan bukan reaktif yaitu orang selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji atau melatih karyawan atau berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa SDM adalah proses mengelola manusia.

Sutrisno (2010:6) memberikan pendapat antara manajemen personalia dan manajemen SDM. Istilah manajemen personalia mengandung pengertian bahwa personalia atau karyawan hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Istilah manajemen SDM mengandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi

manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2019:9-11):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan tentang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini bertujuan untuk menetapkan program kepegawaiannya meliputi pengorganisasian, pengarahan, kompetensi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang memberi pengarahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugas dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, akan tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh

keberhasilan/ keuntungan sedangkan pihak lain yaitu karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta bepedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Penerapan fungsi manajemen dapat dilakukan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah terwujudnya tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Samsudin, 2006:30)

Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial yang dimaksud adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Perusahaan merupakan bagian integral dari masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi merupakan sasaran formal yang dibuat untuk organisasi dalam mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif.

- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dari arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan akan keluar apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah,

ketidakhadiran bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang akan dicapai seseorang. Kinerja karyawan dapat juga digambarkan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Rivai dan Basri dalam Achmad A (2009:42) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama-sama”.

Menurut Nawawi mengemukakan bahwa “Perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik sifat fisik/material maupun non fisik/ non material”. Definisi yang lain yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan

menurut Irawan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang dapat diukur (Anisah,2017).

2.2.2 Aspek-Aspek Kinerja

Melayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan dalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku tenaga kerja yang bersangkutan dengan kegiatan sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Kejujuran

Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

3. Kedisiplinan

Merupakan tingkah laku seseorang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap suatu peraturan perusahaan atau organisasi yang berlaku.

4. Kreativitas

Kreativitas dilihat dari hasil kerja karyawan yang terus meningkat karena jika karyawan kreatif akan dapat menambah wawasan bagi karyawan.

5. Kerjasama

Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan kerjasama antar pimpinan sampai dengan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

6. Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seseorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Tanggung Jawab

Merupakan kesanggupan seorang karyawan melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat waktu.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa:

Human Performance

Ability x Motivation

Motivation

Attitude x Situation

*Ability**Knowledge x Skill*

Uraian:

a. Factor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knlowlegde + Skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior, very superior, gifte* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Factor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap suatu sistuasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja yang akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negative (kontra) terhadap sistuasi kerja akan menunjukkan sikap motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selain faktor diatas ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal faktor yang dapat dihubungkan dengan sifat seseorang. Contohnya, seseorang memiliki kinerja yang baik disebabkan karena memiliki kemampuan tinggi

dan orang tersebut merupakan seorang pekerja keras, begitu juga sebaliknya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal mempunyai jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan (Mengkunegara, 2017).

2.2.4 Penilaian Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam buku (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut:

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melakukan audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai,

sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan untuk menyusun suatu proposal mengenai system bijak dan system promosi lainnya, seperti imbalan.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki para anggota yang tidak melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya di dalam organisasi. Semua organisasi berusaha mencapai sarana kedudukan yang terbaik dan terpercaya dibidangnya. Untuk mencapai semua itu semua sangat bergantung dari pelaksanaannya yaitu anggota agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (Mangkunegara, 2017) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi.
5. Memeriksa perencanaan pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudaiah menyetujui rencana jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.2.6 Perencanaan Kinerja (*Performance Planning*)

Karyawan harus mengetahui pengetahuan yang menyeluruh tentang system manajemen kinerja. Pada awal-awal perputaran kinerja, hendaknya *supervisor* dan karyawan bertemu untuk membicarakan dan melakukan kesepakatan tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Perencanaan kinerja ini mencakup pemikiran tentang hasil, perilaku maupun rencana perkembangannya.

1. Hasil

Hasil yang dimaksud menunjukkan pada apa yang perlu dilakukan atau apa yang harus dihasilkan oleh karyawan. Pertimbangan hasil mencakup hal-hal yang dapat dipertanggungjawabkan hal ini adalah kunci pokok. Disini

bidang-bidang kerja harus dipertanggungjawabkan oleh karyawan agar membuahkan hasil. Diskusi tentang hasil kinerja hendaknya meliputi juga tentang standar kinerja. Standar kinerja adalah ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi cara bagaimana karyawan mencapai tujuan. Standar ini juga memberikan informasi tentang kinerja, yang mana bisa diterima dan mana yang tidak bisa diterima.

2. Perilaku

Meskipun ini penting untuk mengukur hasil-hasil, penekanan pada hasil tersebut kurang memberikan gambaran tentang kinerja karyawan yang lengkap dan benar. Untuk beberapa pekerjaan ternyata sulit untuk menetapkan tujuan dan standar yang tepat. Untuk pekerjaan lain mungkin karyawan dapat mengontrol bagaimana mereka melakukan pekerjaan dan bukannya mengontrol hasil prilakunya.

2.2.7 Pelaksanaan Kinerja (*Performance Execution*)

Setelah dimulai peninjauan, karyawan berusaha membuahkan hasil, berperilaku seperti yang sudah ditetapkan dan disepakati dan berusaha kerja untuk memenuhi kebutuhan, perkembangan. Karyawanlah yang pertama-tama bertanggungjawab dan mempunyai pemikiran proses. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan memiliki peran aktif mengenai perkembangan, deskripsi tugas, standar kerja dan bentuk penilaiannya. Disamping itu juga, ditahap nantinya hendaknya

karyawan juga menjadi peserta aktif dalam proses evaluasi dan dalam proses ini karyawan dapat memberikan penilaian. Dalam melaksanakan tahap kinerja, harus ada factor-faktor berikut ini:

1. Komitmen pada pencapaian tujuan. Karyawan harus memiliki komitmen pada tujuan yang sudah dibuat. Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen ialah dengan ikut serta dalam proses pembuatan tujuan.
2. Umpan balik kinerja yang terus berlangsung dan pelatihan. Untuk mendapatkan umpan balik kinerja karyawan tidak perlu menunggu putaran peninjauan selesai. Juga untuk meminta pelatihan, karyawan harus menunggu sampai masalahnya berkembang parah secara serius. Karyawan harus berperan aktif untuk mendapatkan umpan balik kinerja maupun pelatihan dari *supervisor*.
3. Komunikasi dengan *supervisor* karena biasanya *supervisor* disebut dengan berbagai macam tugas kewajiban, menjadi beban tugas karyawan untuk bisa berbicara secara terbuka dan teratur dengan *supervisor*.
4. Mengumpulkan dan berbagi data kinerja. Karyawan hendaknya memberikan pembaharuan secara teratur mengenai pencapaian tujuan yang sudah diperoleh, baik dalam hal perilaku maupun hasil kepada *supervisor*.

5. Persiapan untuk tinjauan kinerja. Untuk menyiapkan adanya tujuan, karyawan tidak harus menunggu sampai menjelang akhir putaran peninjauan. Sebaliknya hendaknya karyawan melakukan penilaian diri secara terus menerus dan realistis, jika perlu melakukan koreksi seketika. (Suwanto, 2014).

2.2.8 Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja

Simamora dalam buku (Uno Hamzah B, 2015) menyatakan, evaluasi kinerja yang baik memiliki kriteria, yaitu mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya (*reliable*). Reliabilitas pengukuran mempunyai dua komponen yaitu stabilitas dan konsisten. Stabilitas menyiratkan bahwa kriteria pengukuran yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda harus mempunyai hasil yang kira-kira sama. Konsisten menyiratkan bahwa kriteria yang dilaksanakan dengan metode yang kira-kira sama, mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

Salah satu tujuan evaluasi kinerja adalah menilai kinerja karyawan. Jika kriteria seperti ini memberikan skor yang identik pada semua karyawan, maka kriteria tersebut tidak berguna bagi distribusi gaji kinerja, merekomendasikan kandidat untuk dipromosikan ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan, harus sensitive terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menilai efektivitas kinerja karyawan.

2.2.9 Indikator Kinerja Karyawan

(Rokhayati, Kambara, Ibrahim, Sultan, & Tirtayasa, 2017) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan atau anggota yaitu unjuk kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

1. Kualitas Kerja : kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja : kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Ketepatan waktu : merupakan tingkat aktivitas seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
4. Efektivitas : merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : merupakan tingkat seorang karyawan yang mampu menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.
6. Komitmen kerja : merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variable	Metode	Hasil Penelitian
1.	Rosie Fitria Widianti , Dr. H. Muhammad Noor, M.Si , dan Dr. Rita Kala Linggi, M.Si (2018).	Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur.	mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur serta mengetahui faktor penghambat kinerja pegawai puskesmas.	Metode deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sudah maksimal dapat tecermin dari kualitas kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara bersungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab, kuantitas kerja pegawai dalam menjalankan program kegiatan puskesmas rata-rata mencapai target yang di tentukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat di lihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan

					mereka sesuai ketentuan puskesmas, dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di dukung dengan jumlah pegawai yang cukup sehingga bisa dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.
2.	Sulia Megarani (2016)	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta	Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta	Metode Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan system manajemen SDM perusahaan melalui tiga proses yaitu proses pengadaan SDM berupa rekrutmen, seleksi dan penempatan SDM.
3.	Randy Chrispian, Bonita Gosal, Sienny Thio, Endo Wijaya Kartika (2013)	Analisa Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Folks Coffee And Tea Surabaya	Menganalisa bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan di Folks Coffee and Tea Surabaya	Metode Kualitatif	karyawan Folks Coffee and Tea merasa kurang puas dengan gaji yang mereka terima sehingga menurunkan motivasi kerja. Namun, karyawan tetap termotivasi untuk bekerja karena beberapa faktor yaitu ingin

					mendapatkan pengalaman dan lingkungan kerja yang baik. Dengan performance yang baik, diharapkan dapat meningkatkan karir dan penghasilan.
4.	Priscilia (2017)	Analisis Produktivitas pada PT Berkat Anugerah Jaya	Produktivitas kerja pada PT Berkat Anugerah Jaya	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Berkat Anugerah Raya adalah perusahaan dengan sistem produksi job order costing, di mana perusahaan akan memproduksi jika terdapat pesanan yang masuk. Jenis pesanan kendaraan yang masuk bervariasi. Input meliputi: material, tenaga kerja, modal, dan informasi. Proses produksi yang terjadi di PT. Berkat Anugerah Raya berjalan dengan baik. Kendali kualitas dari setiap proses dilakukan secara konsisten sehingga kualitas output terjamin.
5.	Anisah dan Siti Rahmawati (2017)	Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT	Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi pada PT	teknik analisis deskriptif dengan cara membandingkan prosedur penilaian	Hasil penelitian menunjukan bahwa prosedur penilaian kinerja karyawan pertama dimulai dengan

		Martina Berto Tbk	Martina Berto Tbk.	kinerja di perusahaan dengan konsep.	mengidentifikasi tujuan penilaian, ke dua menetapkan kriteria penilaian yang digunakan berdasarkan hubungan dengan pekerjaan dan karakteristik individu, ke tiga memeriksa pekerjaan yang dijalankan berdasarkan job description, penilaian dilakukan 6 bulan sekali untuk karyawan kontrak, sedangkan 1 tahun sekali untuk karyawan tetap, ke empat menilai kinerja pihak yang menilai yaitu atasan langsung dan tidak langsung, metode yang digunakan dalam penilaian adalah metode skala penilaian, ke lima mendiskusikan penilaian bersama karyawan dan terakhir tindak lanjut yang diberikan dari hasil penilaian berupa pemberian penghargaan atau hukuman, untuk karyawan kontrak penghargaan diberikan berupa diperpanjang atau diangkat
--	--	-------------------	--------------------	--------------------------------------	--



					menjadi karyawan tetap.
--	--	--	--	--	-------------------------



2.4 Kerangka Penelitian

Dalam sebuah penelitian kerangka penelitian memiliki peran penting agar langkah-langkah penelitian lebih sistematis. Kerangka penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: (Rokhayati et al., 2017)

2.5 Hipotesis

Melihat dari rumusan masalah dan kerangka penelitian maka hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

“ Diduga Kinerja Karyawan pada UKM Sentral Kelapa sudah cukup baik ”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di UKM Sentral Kelapa Jl. Johari RT.02 RW.02 Resang Kecamatan Singkep Selatan Kabupaten LINGGA Kode Pos 29871.

3.2 Operasional Variabel

Untuk Mengetahui atau mengenal konsep yang diteliti sesuai dengan materi penelitian, maka definisi operasional variable pada penelitian ini adalah:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

2. Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Selain peran yang penting bagi perusahaan, memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi juga merupakan nilai tambah bagi perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi mewakili karakteristik yang akan didapatkan pada penelitian. Dijelaskan (Suharsimi, 2013) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015 : 117) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak internal atau pimpinan yang ada didalam UKM Sentral Kelapa yang berjumlah 6 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2015 : 118) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut (Suharsimi, 2013 : 109) untuk pedoman umum dapat dilaksanakan bahwa bila populasi dibawah 100 orang maka dapat digunakan sampel 50% dan jika diatas 100 orang digunakan sampel 15%. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel yakni pihak internal/ pimpinan UKM Sentral Kelapa yang terdiri dari Kepala bidang Industri, Plt. Kepala Unit UKM, kepala bagian produksi, kepala bagian pengemasan, Sub bagian Tata Usaha, dan 1 orang karyawan.

3.4 Jenis Data

Menurut sumber pengambilan data, data sendiri dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data skunder. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Data primer berupa wawancara langsung terhadap pihak internal UKM Sentral Kelapa. Sedangkan data skunder diperoleh dari studi kepustakaan dan data yang diambil dari internal UKM Sentral Kelapa.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam buku (Gunawan, 2014) teknik pengumpulan penelitian kualitatif merupakan ungkapan berupa kondisi perilaku masyarakat yang diteliti dan situasi lingkungan disekitarnya. Untuk mencapai hal tersebut, penelitian data yang digunakan bervariasi, diantaranya pengalaman personal, sejarah kehidupan, hasil wawancara, observasi lapangan, perjalanan sejarah dan hasil pengamatan, yang menjelaskan momen dan nilai-nilai rutinitas dan kehidupan individu yang terlibat dalam penelitian.

Selanjutnya dijelaskan oleh (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi berperan serta wawancara mendalam dan dokumentasi.

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan membuat pertanyaan khusus terlebih dahulu disesuaikan dengan kebutuhan informasi yang kemudian diajukan kepada narasumber yang berupa pihak internal UKM Sentral Kelapa.

2. Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk melengkapi data yang bersumber dari berbagai pedoman seperti buku dan jurnal.

3. Observasi dan Dokumentasi

Untuk memperoleh informasi tentang Kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa, penulis melakukan pengamatan langsung ke lokasi yang akan di teliti. Pengamatan dilakukan dengan tujuan untuk melihat kondisi yang sedang terjadi dan melihat secara langsung serta melakukan dokumentasi pada saat wawancara kepada pihak internal UKM Sentral Kelapa. Dengan demikian penulis dapat merasakan kondisi dan situasi yang dihadapi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

UKM Sentral Kelapa yang beralamat di Jl. Johari RT.02 RW.02 Resang, Kecamatan Singkep Selatan, Kabupaten Lingga merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang produksi Minyak Kelapa Murni atau *Virgin Coconut Oil* (VCO). UKM Sentral Kelapa ini di naungi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lingga. Didirikan pada tahun 2019 menjadikan UKM Sentral Kelapa satu-satunya produsen Minyak Kelapa Murni *Virgin Coconut Oil* (VCO) di Kabupaten Lingga.

Tujuan didirikannya UKM Sentral Kelapa adalah untuk memberikan informasi kepada masyarakat luas khususnya Kabupaten Lingga bahwa tumbuhan kelapa memiliki manfaat yang banyak bagi kesehatan. Banyaknya perkebunan kelapa di desa Resang membuat masyarakat dan pemerintah setempat memiliki inovasi untuk mengolah buah kelapa menjadi sesuatu yang bernilai lebih. Oleh karena itu didirikan rumah produksi yang diberi nama UKM Sentral Kelapa untuk memproduksi Minyak Kelapa Murni atau *Virgin Coconut Oil* (VCO).

UKM Sentral Kelapa memasok bahan baku buah kelapa dari berbagai perkebunan kelapa milik masyarakat setempat. Dalam satu kali produksi UKM Sentral Kelapa mampu membuat 40-50 botol ukuran 50ml dan 100ml. UKM Sentral Kelapa melakukan produksi 1 kali dalam jangka waktu 2-3 bulan lamanya. Hal ini

dilakukan bukan tanpa sebab, ketidaktahuan masyarakat luar tentang produksi dan manfaat Minyak Kelapa Murni atau UKM Sentral Kelapa ini sendiri membuat penjualan Minyak Kelapa murni ini tidak berjalan sebagaimana diinginkan. Maka dari itu Pemerintah dan masyarakat setempat terus melakukan promosi dan memperkenalkan produk kepada masyarakat luas dengan cara melakukan pameran di setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Lingga.

4.2 Visi dan Misi UKM Sentral Kelapa :

1. Visi UKM Sentral Kelapa :

Dalam mencapai tujuannya, UKM Sentral Kelapa memiliki visi, yaitu :
“mewujudkan pembangunan dan pemberdayaan Industri Kecil dan Industri Menengah yang berdaya saing, Berperan signifikan dalam penguatan struktur daerah Kepulauan Riau”.

2. Misi UKM Sentral Kelapa :

Dalam mencapai tujuannya, UKM Sentral Kelapa memiliki misi, yaitu :

- a. Melakukan proses produksi VCO (Virgin Coconut Oil) sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana dalam kegiatan produksi VCO (Virgin Coconut Oil).
- c. Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM pada UKM Sentral Kelapa
- d. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

4.3 Struktur UKM Sentral Kelapa

Gambar 4.1 Struktur UKM Sentral Kelapa



Sumber : UKM Sentral Kelapa

Berikut disajikan uraian tugas fungsi dalam struktur Organisasi UKM Sentral Kelapa:

1. Kepala UPT

Kepala UPT memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Perindustrian pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lingga serta tugas lainnya yang diberikan Kepala Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud kepala UKM memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana pengelolaan UKM Sentral Kelapa yang terdiri dari rencana strategis, rencana pengelolaan dan rencana aksi.

- b. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam upaya pengembangan UKM Sentral Kelapa.
- c. Menyusun anggaran pelaksanaan pengembangan dan operasional menjadikan kegiatan tahunan yang disampaikan kepada Pemerintah Kabupaten Lingga.
- d. Pendataan terhadap berbagai jenis dan luas perkebunan kelapa yang ada di wilayah Kabupaten Lingga.
- e. Memberikan rekomendasi terhadap berbagai kegiatan pemanfaatan kelapa yang berada di wilayah Kabupaten Lingga.
- f. Melaksanakan kajian penelitian dan pengembangan terhadap kelapa yang berada di wilayah Kabupaten Lingga.
- g. Melaksanakan kegiatan pengembangan ekonomi masyarakat di wilayah Kabupaten Lingga.
- h. Melakukan telaah terhadap perubahan ekonomi masyarakat di wilayah Kabupaten Lingga.
- i. Melakukan telaah terhadap perubahan aktivitas dalam pemanfaatan kelapa yang ada di wilayah Kabupaten Lingga.
- j. Pengawasan, monitoring dan evaluasi terhadap sumber daya olahan kelapa.
- k. Membuat laporan pelaksanaan tugas secara periodik kepada pemerintah Kabupaten Lingga.

1. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan, menolah data dan informasi, menginventarisasikan permasalahan serta melaksanakan pemecahan yang berkaitan dengan urusan umum, kepegawaian, keuangan, administrasi data dan pelaporan.
- b. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan subbagian.
- c. Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta, petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan umum, kepegawaian, keuangan, administrasi data dan pelaporan.
- d. Menyiapkan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan, perumusan system dan prosedur, tata hubungan kerja serta permasalahan yang berkaitan dengan organisasi dan tata laksana.
- e. Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diberikan oleh kepala UKM Sentral Kelapa.

3. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Melaksanakan tugas pokok sebagai fungsi dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- b. Jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

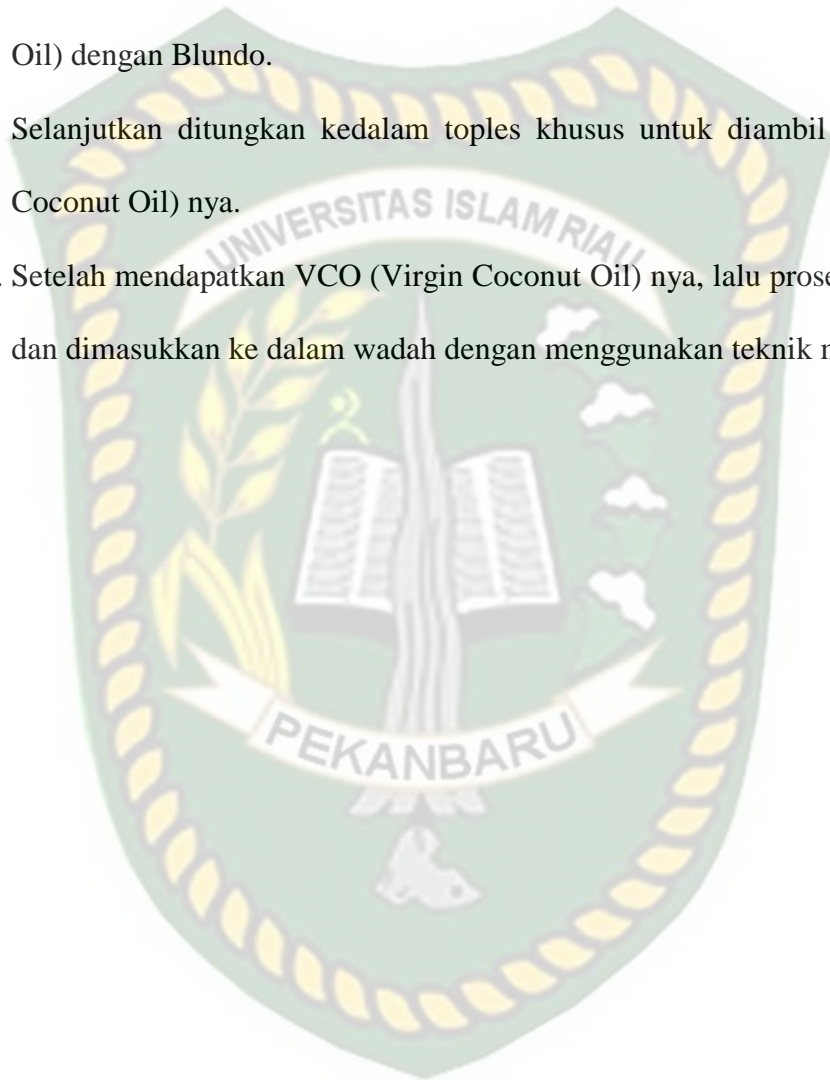
- c. Dalam melaksanakan fungsi ditunjuk koordinator urusan masing-masing oleh Kepala UKM Sentral Kelapa.

4.4 Aktifitas Perusahaan

UKM Sentral Kelapa merupakan salah satu UKM yang bergerak di bidang produksi Minyak Kelapa Murni di Kepulauan Riau. UKM Sentral Kelapa hanya memproduksi satu jenis Virgin Coconut Oil (VCO). Dimana Virgin Coconut Oil (VCO) yang diproduksi UKM Sentral Kelapa ini telah diuji nutrisinya oleh Sucofindo. Berikut merupakan proses tahap pembuatan VCO (Virgin Coconut Oil) pada UKM Sentral Kelapa :

1. Pemilihan bahan baku yakni kelapa yang memiliki spesifikasi tidak terlalu tua dan tidak memiliki tumbuh didalam buah kepala.
2. Kelapa yang sudah terpilih selanjutnya dipisahkan sabut dan batoknya secara manual menggunakan tenaga manusia.
3. Setelah sabut kelapa dan batoknya terpisah dari isi kelapa maka langsung dibersihkan menggunakan air mengalir.
4. Setelah dibersihkan, kelapa kemudian dimasukkan kedalam mesin pamarut kelapa yang hasil parutan kelapa akan langsung menjadi santan .
5. Kemudian santan yang telah jadi dimasukkan ke dalam mesin 3 in 1, dengan teknik mixer kurang lebih 20 menit sehingga menjadi setengah beku.
6. Kemudian pisahkan antara air dan santan setengah beku dengan cara membuka keran yang terdapat pada bagian bawah mesin.

7. Lalu kelapa setengah beku tersebut dimasukkan kedalam botol khusus, yang dimana akan dimasukkan kembali ke mesin dan akan diputar selama 30 menit.
8. Setelah 30 menit maka akan terlihat pemisahan antara VCO (Virgin Coconut Oil) dengan Blundo.
9. Selanjutnya dituangkan kedalam toples khusus untuk diambil VCO (Virgin Coconut Oil) nya.
10. Setelah mendapatkan VCO (Virgin Coconut Oil) nya, lalu proses penyaringan dan dimasukkan ke dalam wadah dengan menggunakan teknik manual.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini informan dipilih dengan menggunakan teknik *purpose*. Informan yang dipilih, merupakan orang-orang yang dianggap memiliki dan mengetahui mengenai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dikatakan demikian karena sebagian besar informan merupakan pihak internal UKM Sentral Kelapa yang mengetahui banyak mengenai permasalahan pada penelitian ini.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah mereka yang dianggap memiliki sumber data atau informasi sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Berapa informasi mengenai informan adalah sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan pada UKM Sentral Kelapa lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan, dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Pertimbangan yang dilakukan pihak UKM Sentral Kelapa cenderung memilih Perempuan karena lebih memiliki keuletan dan ketelatenan dalam pembuatan VCO (Virgin Coconut Oil) ini. memiliki kecepatan dan kerapihan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Selain itu karyawan perempuan biasanya lebih memperhatikan kebersihan dalam segala hal dibanding karyawan laki-laki.

5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Dari segi usia karyawan UKM Sentral Kelapa didominasi oleh responden dengan tingkat diatas 40 tahun. Pihak UKM Sentral Kelapa memang merekrut karyawan yang berumur rata-rata diatas 40 tahun, bukan tanpa alasan karena dengan tingkat usia karyawan yang matang diharapkan mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dan memberikan hasil yang maksimal dan optimal kepada UKM. Selain itu, dengan kematangan usia pada karyawan diatas 40 dapat mengurangi resiko terjadinya perselisihan antar karyawan yang terjadi karena ketidakpuasan dalam bekerja terhadap karyawan lainnya

5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keseluruhan tingkat pendidikan karyawan pada UKM Sentral Kelapa yaitu mayoritas pendidikan karyawan lebih didominasi dengan tamatan SMA. Pihak UKM Sentral Kelapa merekrut karyawan yang berpendidikan karena perusahaan sadar akan hal dimana pengetahuan dan kemampuan merupakan faktor yang dapat mengoptimalkan perusahaan. Namun ada juga bagian dari UKM Sentral Kelapa yang memiliki pendidikan S1, yakni Kepala UKM Sentral Kelapa.

5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Jabatan Informan

Ada beberapa jabatan kerja di UKM Sentral Kelapa. Dimana seperti sudah dijelaskan jabatan tertinggi dipegang oleh Kepala Bidang Industri dari

pemerintahan setempat yang memiliki tugas untuk mengontrol perkembangan UKM Sentral Kelapa. Selanjutnya ada Kepala UKM Sentral Kelapa sebagai pengawas dalam kegiatan produksi dan penjualan VCO (Virgin Coconut Oil) dan melaporkan hasilnya kepada Kepala Bidang Industri secara rutin pada saat kegiatan produksi, berikutnya ada Bagian Tata Usaha yang bertugas mengatur semua kegiatan yang berkaitan administrasi dan sejenisnya, dan terakhir ada Karyawan dimana ada beberapa karyawan yang memegang jabatan/ tanggung jawab yang lebih dari karyawan lain yakni sebagai kepala bagian Produksi (bertugas sebagai *quality control* pada saat proses produksi), Kepala bagian Pengemasan (yang bertanggung jawab penuh pada saat proses pengemasan, dari mulai awal pengemasan sampai selesai).

5.2 Analisis Hasil Penelitian

5.2.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan gambaran baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam kualitas kerja perusahaan dapat dilihat apakah kualitas kerja karyawan sudah masuk standar perusahaan atau bahkan belum. Keterampilan dalam kemampuan dan penguasaan dibidang tertentu yang dimiliki karyawan dengan hasil yang baik untuk perusahaan.

Bagaimanakah hasil kerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa? Apakah sudah baik atau belum baik?

Dari hasil wawancara yang dilakukan langsung pada Kepala Bagian Industri yang mengatakan sebagai berikut:

“ Dalam Kualitas kerja UKM Sentral Kelapa selama ini sudah termasuk baik, kaena dpat dilihat dari hasil produksi VCO (Virgin Coconut Oil) yang menggambarkan bahwa kinerja nya berarti baik. Tidak hanya itu tentu saja berkat arahan dari ibu kepala UKM yang menjadikan karyawan bisa bekerja secara maksimal dalam proses produksi VCO (Virgin Coconut Oil) yang berkualitas”

Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Produksi yang mengatakan bahwa:

“Kalau sepengetahuan saya semua anggota karyawan sudah bekerja dengan baik sesuai dengan arahan, dapat saya katakana demikian karena sejauh ini belum ada complain yang serius dari atasan mengenai hasil produksi. Kami selalu memproduksi VCO (Virgin Coconut Oil) yang berkualitas.”

Wawancara juga dilakukan kepada Kepala Bagian Pengemasan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“alhamdulillah kualitas kerja kami seluruh anggota UKM Sentral Kelapa sudah sangat baik, karena kami semua ikut terlibat dalam proses produksi. Tidak hanya itu berkat kualitas kerja yang baik kami juga mendapat respon yang baik dari para konsumen yang mengkonsumsi VCO (Virgin Coconut Oil) dari UKM Sentral Kelapa, mereka mengatakan bahwa kulit dari VCO (Virgin Coconut Oil) sangat terbukti berkualitas”.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa UKM Sentral Kelapa selalu berusaha untuk memberikan hasil produk VCO (Virgin Coconut Oil) yang terbaik bagi konsumen. Maka dari itu semua pihak terlibat dalam proses produksi VCO (Virgin Coconut Oil) baik langsung maupun tidak langsung. Terutama karyawan yang terlibat langsung dan sangat memperhatikan mutu dan hasil dari proses awal sampai akhir menjadi VCO (Virgin Coconut Oil) sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik.

Kemaksimalan karyawan dalam bekerja sudah sangat baik bagi UKM Sentral Kelapa. Dapat dikatakan demikian karena dalam kegiatan produksi karyawan selalu bekerja dengan memberikan yang terbaik dari apa yang mereka mampu dan sepenuh hati. Kemaksimalan lainnya karyawan pada dapat dilihat saat proses produksi semua karyawan terlihat sangat teliti dan tekun dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing semua dilakukan demi tercapainya hasil produksi VCO (Virgin Coconut Oil) yang berkualitas.

5.2.2 Efektivitas

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan baik dibidang industri, jasa, manufaktur, dan lainnya banyak mengalami perkembangan. Perkembangan tersebut tentunya mengarah kepada kemajuan zaman yang tidak lepas dari teknologi yang kian hari kian maju. Salah satu contoh perkembangan tersebut adalah semakin banyak perusahaan yang beralih dari manual ke mesin/sistem. Untuk saat ini efektivitas pada UKM Sentral Kelapa sudah baik namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari

hasil wawancara yang dilakukan langsung kepada Kepala UKM Sentral Kelapa sebagai berikut:

Bagaimanakah Efektivitas kerja pada UKM Sentral Kelapa? Apa semua aspek sudah dapat dikatakan sudah efektif atau belum efektif?

“ ada beberapa hal yang memang sudah bisa dikategorikan efektif namun ada juga yang masih kurang efektif. pertama-tama seperti yang sudah kita lihat bahwa teknologi yang kami gunakan untuk proses produksi masih sangat minim dan usianya sudah lama sekali sehingga ini menjadi kendala tersendiri bagi karyawan yang memproduksi VCO. Mesin yang umurnya sudah tua terkadang sering mengalami masalah yang mana bisa memakan waktu lebih lama ketika mengalami masalah pada mesin. Jumlah mesin yang kurang juga menjadi salah satu faktor terlambatnya proses produksi dari waktu produksi yang telah ditentukan. Hal tersebut tentunya menjadikan efektivitas karyawan menjadi kurang efektif. Namun hal-hal lain saya rasa sudah masuk kategori sudah efektif”

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa awal berdirinya UKM Sentral Kelapa sudah memiliki beberapa teknologi/ mesin untuk memperlancar pekerjaan karyawan. Mesin yang dimiliki adalah mesin parut dan mesin mixer 3 in 1. Namun hingga berjalan 2 tahun berdiri dan memproduksi VCO (Virgin Coconut Oil) UKM Sentral Kelapa belum juga memiliki tambahan mesin untuk menunjang proses produksi agar lebih maksimal. Hal itu kemudian yang menjadikan menurunnya efektivitas karyawan pada UKM Sentral Kelapa. Kurangnya teknologi pada UKM Sentral Kelapa menjadi salah satu penghambat pekerjaan tidak bisa diselesaikan

secara tepat waktu. Selain itu teknologi yang sudah berumur lama juga menjadikan efektivitas kerja karyawan menurun.

Wawancara juga dilakukan kepada karyawan yang bernama Juliwati dan hasil wawancara sebagai berikut:

“efektivitas kami dirasa sudah cukup baik dalam beberapa aspek. Namun mungkin ada beberapa bagian pekerjaan yang dirasa menjadi kurang efektif karena ada 1 dan lain hal kendala. Contohnya jika ada kendala cuaca buruk yang menyebabkan listrik mati maka pekerjaan kami akan menjadi tidak efektif dan tidak berjalan sebagaimana mestinya”

Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu sudut pandang karyawan dapat dikatakan bahwa selain teknologi hal lain yang mengganggu efektivitas karyawan adalah ketika terjadinya listrik mati yang disebabkan oleh gangguan cuaca. Dimana ketika itu terjadi tidak ada hal lain yang bisa dilakukan oleh karyawan, karena hampir 80% kegiatan produksi VCO (Virgin Coconut Oil) membutuhkan listrik yang memadai.

5.2.3 Ketepatan Waktu

Perlu adanya Manajemen waktu pada suatu perusahaan sehingga segala pekerjaan dapat dikendalikan. Salah satu manfaat dari diterapkannya manajemen waktu adalah pekerjaan/ tanggungjawab yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Tidak hanya pada perusahaan atau organisasi, manajemen waktu

juga biasa banyak diterapkan pada kegiatan rutinitas sehari-hari dengan tujuan segala kegiatan sehari-hari dapat terstruktur dengan baik.

Apakah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu?

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Produksi dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“ya tentu saja, jika tidak ada kendala terhadap mesin karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Karena memang semua sudah ditetapkan waktunya dari mulai awal, istirahat hingga akhir, dan karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Alasan lain karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat adalah adanya budaya saling tolong menolong antar karyawan yang membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Namun ketika membantu karyawan lain kita harus memastikan bahwa pekerjaan utama sudah selesai baru boleh membantu karyawan lain.”

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa UKM Sentral Kelapa sendiri juga menerapkan manajemen waktu, dimana semua kegiatan dari awal hingga akhir sudah ditetapkan waktunya. Dengan demikian para karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Namun akan menjadi kurang maksimal apabila terdapat kendala tersendiri pada saat proses produksi. Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga sudah sangat baik, dapat dilihat bahwa kadang kala karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan. Inisiatif karyawan pada UKM Sentral Kelapa dalam bekerja juga sangatlah tinggi, dapat dikatakan demikian karena karyawan tidak segan-segan untuk

bertanya ketika mengalami *trouble* dalam pekerjaannya. Sikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap inisiatif membatu satu sama lain inilah yang menjadikan nilai tambah tersendiri bagi karyawan pada UKM Sentral Kelapa.

Wawancara juga dilakukan kepada Sub Bagian Tata Usaha, berikut merupakan hasil wawancara yang didapatkan:

“menurut sudut pandang saya karyawan UKM Sentral Kelapa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Bahkan mereka juga sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari perkiraan waktu yang ditetapkan. Ini karena mereka bekerja dengan cara saling membantu satu sama lain agar pekerjaan jadi cepat selesai. Namun diluar dari itu, karyawan sebenarnya bisa menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri tanpa bantuan karyawan yang lain.”

Hasil wawancara pada Sub Bagian TU ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bagian Pengemasan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“kalaupun harus mengerjakan pekerjaan sendiri kami mampu melakukannya karna itu merupakan tanggung jawab kami. Tapi karyawan lain yang ringan tangan untuk membantu agar pekerjaan lebih cepat selesai dan semuanya bisa pulang lebih cepat”

Dari hasil wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan UKM Sentral Kelapa sudah cukup mandiri. Namun inisiatif karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dan membantu karyawan lain yang belum menyelesaikan pekerjaannya yang menjadikan karyawan UKM Sentral Kelapa terlihat menjadi tidak mandiri. Akan tetapi pada dasarnya semua karyawan UKM Sentral Kelapa dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya sendiri.

5.3 Pembahasan

Dalam pembahasan ini peneliti membahas tentang kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau. Kinerja yang baik dapat memaksimalkan hasil produksi sedangkan kinerja yang rendah akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan dituntut untuk harus bertanggungjawab dan mematuhi peraturan/ standar yang telah dibuat oleh organisasi/perusahaan. Sejalan dengan hal ini maka perlu adanya sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi dan lalai terdapat standar atau peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan langsung oleh peneliti bahwa kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau cukup baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan teori Rokhayati, Kambara dan Mahdayani (2017) dimana terdapat 6 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dari beberapa indikator tersebut ditemui beberapa indikator yang cocok pada UKM Sentral Kelapa. Indikator yang terdapat di UKM Sentral Kelapa yakni Kualitas kerja yang baik yang mana menghasilkan produk yang berkualitas, indikator ketepatan waktu dimana karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan, selanjutnya indikator kemandirian sebagaimana telah dipaparkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri. Namun ada indikator efektivitas yang masih belum bisa dipenuhi UKM Sentral Kelapa karena keterbatasan teknologi yang menghambat efektivitas

karyawan. Maka dari itu perlu adanya peningkatan teknologi pada UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosie Fitria Widianti, Dr. H. Muhammad Noor, M.Si, dan Dr. Rita Kala Linggi, M.Si (2017) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sudah maksimal dapat tercermin dari kualitas kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab. Hanya saja masih ada faktor penghambat kinerja karyawan yaitu fasilitas kesehatan dan obat-obatan yang kurang.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil analisa Kinerja karyawan UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau berdasarkan data hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kinerja karyawan pada UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau sudah cukup baik. Karyawan selalu berusaha bekerja dengan maksimal demi mencapai hasil kerja yang baik sehingga dapat mewujudkan tujuan dan target organisasi. Namun adanya masalah atau penghambat dalam kegiatan produksi yang di luar kendali, menjadikan kinerja karyawan terlihat kurang baik dan kurang maksimal.

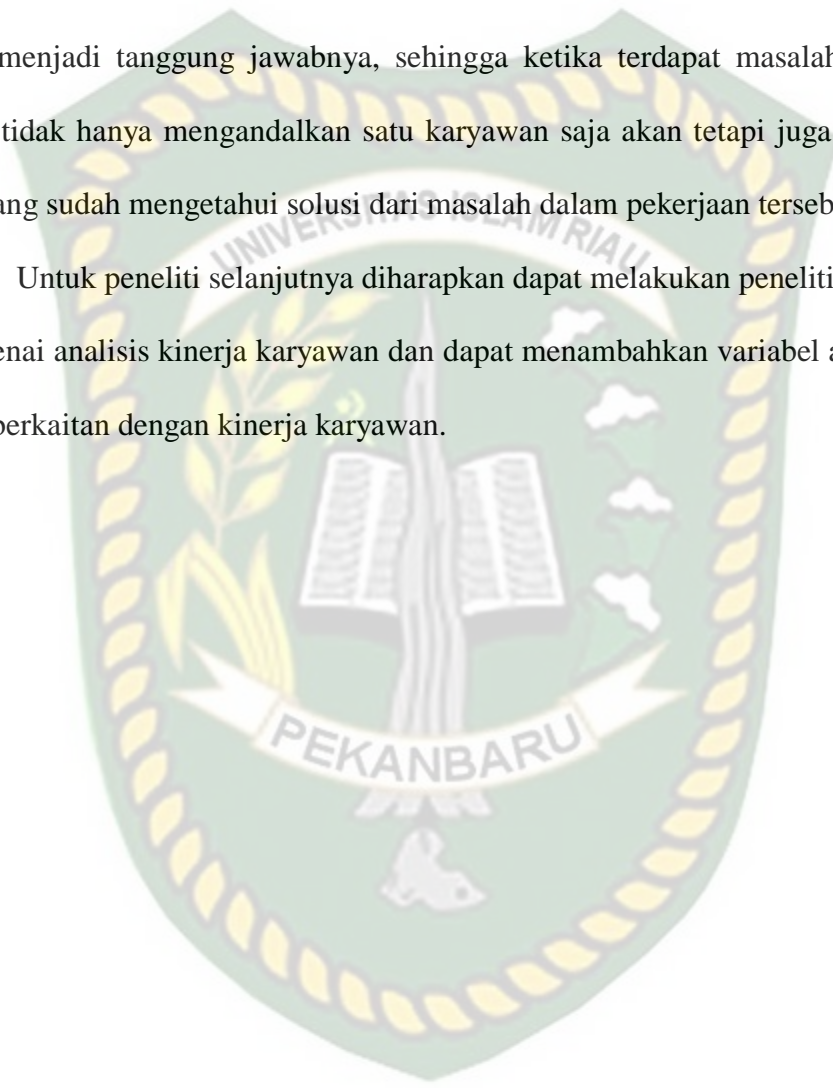
6.2 Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan pengambilan kesimpulan dalam penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat di rumuskan saran sebagai berikut:

UKM Sentral kelapa Kepulauan Riau perlu memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang lebih memadai dengan tujuan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Diharapkan adanya pelatihan bagi karyawan terutama pada pekerja laki-laki, agar mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak sehingga karyawan siap menghadapi masalah-masalah yang rumit (seperti kerusakan pada mesin) tanpa memakan waktu yang lama.

Untuk karyawan UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau sebaiknya karyawan harus melakukan tugasnya secara professional tanpa perlu campur tangan karyawan lain. Lalu karyawan juga perlu saling berbagi ilmu satu sama lain mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga ketika terdapat masalah atau kendala maka tidak hanya mengandalkan satu karyawan saja akan tetapi juga ada karyawan lain yang sudah mengetahui solusi dari masalah dalam pekerjaan tersebut.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam mengenai analisis kinerja karyawan dan dapat menambahkan variabel atau faktor lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur‘an Dan Terjemahan, Arabic Dan Indonesia.
- Aftika Yuhanna, Munandar Jono M, S. M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja Pendidikan Di Institut Pertanian Bogor (IPB), 3 No 2.210. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.208>.
- Anisah, R. S. (2017). Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 2. No.1(2528-6919), 95-104.
- Fahmi. I. (106). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makasar. *Aplikasi Manajemen*, 7 No.1(1693-5241), 220-221.
- Gunawan, I. (2014). Metode Penelitian KUALITATIF Teori & Praktik In Suryati (Ed). (pp. 141-175). Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu S. P. (2017). MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA (pp. 10-11). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. In Refika Redaksi (Ed). (pp. 13-17). Bandung: PT Refika Aditama.
- Melong, L. J. (2017). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rokhayati, A., Kambara, R., Ibrahim, M., Sultan, U., &Tirtayasa, A. (2017). PENGARUH SOFT SKILL DAN PERENCANAAN KARIR Pendahuluan.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D)*. Bandung:ALFABETA, cv.

- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutrisno, E. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Edisi Pertama*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwarto. P. D. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Uno Hamzah B, L. N. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. In H. F. Damayanti Restu (Ed.) (pp. 91-93). Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

