

ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA INDUSTRI KERIPIK PISANG ‘TIGA SAUDARA’ KOTABARU

ABSTRAK

Ariyan Fadrullah Liyani Saputra

Hj. Farida Yulianti

Hj. Lamsah

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) penilaian prestasi kerjakaryawan perusahaan industri Keripik Pisang Tiga Saudara Kotabaru, (2) komitmen karyawan dalam pemberian motivasi perusahaan industri Keripik Pisang Tiga Saudara Kotabaru, (3) prestasi kerja karyawan dalam dalam pemberian motivasi perusahaan industri Keripik Pisang Tiga Saudara Kotabaru.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan industri Keripik Pisang Tiga Saudara Kotabaru dengan sampel sebesar 90 responden dengan melalui analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan 1) adanya perkembangan kinerja karyawan secara signifikan perusahaan industri Keripik Pisang Tiga Saudara Kotabaru, (2) penilain prestasi kerja karyawan dalam beberapa tahun menunjukkan nilai signifikan dengan cara pemberian motivasi sehingga efektivitas kerja karyawan menjadi lebih optimal dalam melakukan kerjanya karyawan dan (3) pemberian motivasi sangatlah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan dan memunculkan sikap loyalitas karyawan pada suatu organisasi dalam lanjutan proses untuk mengekspresikan perhatian mereka pada organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Pemberian Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) assessment of employee performance in the Kotabaru Tiga Saudara Banana Chips industrial company, (2) employee commitment in motivating the Kotabaru Tiga Saudara Banana Chips industrial company, (3) employee performance in motivating the Banana Chips industrial companies. The Three Kotabaru Brothers.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population was all employees of the Tiga Saudara Kotabaru Banana Chips industrial company with a sample of 90 respondents through analysis of Multiple Linear Regression data.

The results showed 1) there was a significant development of employee performance in the Kotabaru Tiga Saudara Pisang Chips industrial company, (2) employee performance appraisals in several years showed significant value by means of motivation so that the work effectiveness of employees became more optimal in carrying out their work, and (3) the provision of motivation has a significant effect on employee performance to motivate employees and raise

employee loyalty attitudes to an organization in the continuing process to express their concern for the organization and its subsequent success.

Keywords: *Work Performance, Giving Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Perusahaan Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru sebagai organisasi ekonomi yang kini sudah merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak dalam pengolahan makanan ringan. Tentulah bertujuan untuk mencapai keuntungan, di mana dengan keuntungan tersebut perusahaan akan berusaha meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawannya. Tujuan tersebut akan dapat tercapai sebagaimana diharapkan apabila didukung oleh manajemen, modal, dan sumber daya manusia yang handal.

Peningkatan prestasi kerja sangat diperlukan khususnya untuk pencapaian tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Banyak faktor yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja diantaranya adalah motivasi kerja. Oleh sebab itu, serta didasarkan atas berbagai pertimbangan yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi maupun pengetahuan yang dimiliki, maka dalam penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada persoalan Permasalahan yang dihadapi di dalam Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru adalah : Sejauh mana perusahaan telah melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan dengan baik dan tepat pada perusahaan industri tersebut."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana industri-industri kecil di Kabupaten Kotabaru khususnya Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" di Kotabaru dari tahun ke tahun, serta seberapa besar penilaian prestasi kerja yang sudah dilakukan dan diterapkan pada perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan dan pengembangan perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian guna membantu dalam penulisan skripsi ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data yang nantinya akan membantu dan mendukung dalam proses penelitian sebagai berikut :

Library Research yaitu dengan menelaah buku-buku (literatur) dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis, dengan bahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembahasan skripsi ini dan acuan dalam penelitian. *Field Research* yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" di Kotabaru, salah satunya adalah mengadakan wawancara langsung dengan Pimpinan perusahaan industri tersebut.

Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar tidak menyimpang dari aturan yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa masalah yang timbul pada Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.

Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

Permasalahan yang timbul pada Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru pada dasarnya bertitik tolak pada belum melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan serta kebutuhan atau penyediaan sumber daya manusianya yang baik dan profesional dibidang pembuatan makanan ringan, walaupun ada sebagian tenaga kerja terlatih namun mayoritas beberapa karyawan lainnya belum mendapatkan pelatihan ketenagakerjaan atau bukan tenaga ahli dibidang pembuatan makanan ringan. Di samping itu proses pemenuhan permintaan dari konsumen sering mengalami keterlambatan waktu, hal ini disebabkan jumlah karyawan yang sedikit dan sebagian besarnya kurang berpengalaman dan kurang terlatih. Keadaan inilah yang menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru belum melaksanakan kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan, padahal menurut penulis pelaksanaan kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan sangat perlu

dalam sebuah perusahaan, dan ini merupakan hal yang paling mendasar dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dan juga merupakan tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut, karena akan berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Setelah penulis mengadakan penelitian langsung di lapangan, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar para karyawan Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru yang berjumlah 9 orang tersebut, sebagian kurang ahli dalam bidangnya dan pendidikan mereka hanya rata-rata lulusan Menengah Pertama.

Beberapa karyawan yang kurang terlatih tersebut hanya membantu dalam beberapa bidang kegiatan yang mudah dilakukan, seperti pemotongan pisang, penggorengan agar tidak gosong, dll. Mereka beranggapan bahwa untuk melakukan hal-hal yang demikian tidak harus selalu dilakukan tanpa harus pelatihan. Padahal dengan adanya pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk beraktivitas lebih maju dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi, serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru, sehingga dapat mendidik mental para karyawan. Sasaran utama dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan Industri Keripik Pisang "Tiga Saudara" Kotabaru adalah para karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut dapat dinilai kinerjanya.

Pembahasan

Meskipun benar bahwa dalam menilai diri sendiri seseorang akan cenderung menonjolkan ciri-ciri positif mengenai dirinya, orang yang sudah matang jiwanya akan juga mengakui bahwa dalam dirinya terdapat kelemahan. Pengakuan demikian akan mempermudah menerima bantuan pihak lain, seperti pejabat dari pihak manajemen perusahaan atasan langsung dan rekan-rekan sekerja untuk mengatasinya.

Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif yang terdapat dalam diri seseorang akan merupakan dorongan kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematis untuk menghilangkan, atau paling sedikit mengurangi, ciri-ciri negatifnya.

Sudah barang tentu banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian diri sendiri. Akan tetapi teknik apapun yang digunakan yang jelas ialah bahwa karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri itu berusaha seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain :

1. Apa tugas pokoknya,
2. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas,
3. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain,
4. Dalam hal apa karyawan yang bersangkutan merasa berhasil,
5. Kesulitan yang dihadapi,
6. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Salah satu bentuk penggunaannya ialah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para

karyawan. Dasar filsafat dari penggunaan teknik ini ialah bahwa apabila seorang karyawan dilibatkan dalam menentukan sendiri sasaran yang hendak dicapainya, sebagai bagian dari sasaran kelompok yang pada gilirannya juga merupakan bagian dari sasaran organisasi sebagai keseluruhan – karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan dari atas oleh pejabat pimpinan.

Dari sudut pandang inilah teknik tersebut digunakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja dengan orientasi ke masa depan. Dalam praktek, penggunaan teknik ini berarti bahwa seorang karyawan bersama atasan langsungnya menetapkan sasaran prestasi kerja dalam suatu kurun waktu tertentu di masa depan. Artinya, kedua belah pihak mencapai kesepakatan tentang hasil apa yang diharapkan tercapai dan ukuran-ukuran obyektif apa yang akan digunakan.

Kesimpulan

Industri Keripik Pisang “Tiga Saudara” Kotabaru merupakan sebuah perusahaan industri perseorangan yang bergerak dibidang pengolahan makanan ringan yang didirikan pada tahun 2015. Industri Keripik Pisang “Tiga Saudara” Kotabaru ini hanya memiliki 9 orang tenaga kerja, yang terdiri dari 1 orang tenaga kerja yang S1 dan 3 orang lulusan sekolah Menengah Atas dan 5 orang hanya lulusan Sekolah Menengah Pertama. Oleh karenanya dalam melakukan pekerjaan, masih terdapat kesalahan-kesalahan serta tidak adanya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah yang timbul pada Industri Keripik Pisang “Tiga Saudara” di Kotabaru adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut terlihat dengan jelas bahwa sistem yang dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

Saran-saran

Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, sangatlah penting bagi Pimpinan Industri Keripik Pisang “Tiga Saudara” Kotabaru memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini memungkinkan perusahaan untuk :

Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya.

Bagi karyawan yang kurang berprestasi, hendaknya diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut tidak patah semangat dan mampu sejajar dengan karyawan yang profesional.

Hasil penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan tertentu yang diperkirakan layak dipertimbangkan untuk dipromosikan. Atau dapat pula berupa penilaian yang bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi di masa depan, sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

DAFTAR PUSTAKA

- HB Siswanto 2012, Pengantar Manajemen . Edisi III Penerbit Bumi Aksara .
Sondang P. Siagian 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara.
Mas'ud Machfoedz 2013, Komunikasi Bisnis penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
Gaol Jimmy, L 2012, Manajemen Kepegawaian. Cetakan pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.
Handoko, T, Hani 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
M. Manullang 2012, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2013 Manajemen Personalia Edisi ketiga, Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.