

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA CV TORNADO KONSULTAN BANJARBARU

Weni Vivin Nika Dayanti, Husnurrofiq, Hairul

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary,
NPM 16310173

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary,
NIDN 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary,
NIDN 1125096201

email : weninika @gmail.com

Abstrak

CV. Tornado Konsultan adalah perusahaan yang beralamat di Jalan Mawar Banjarbaru. Perusahaan ini bergerak pada bidang perencanaan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 90-an adalah konsultan pertama dan satu-satunya di Banjarbaru pada masa itu.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, pada CV. Tornado Konsultan Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tornado Konsultan karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Budaya kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Tornado Konsultan karena budaya kerja karyawan berkaitan dengan kebiasaan, etika dan dapat memberikan pengaruh penting terhadap kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Tornado Konsultan karena kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Tornado Konsultan.

Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan / training, seminar, atau work shop yang berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan job desk yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan budaya kerja karyawan dengan memberikan motivasi dan pengetahuan baik dalam bentuk diskusi, seminar ataupun kegiatan-kegiatan lain yang dijadwalkan oleh perusahaan.

Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, fasilitas yang memadai seperti mushalla atau klinik kesehatan, sistem

jam kerja yang dikelola dengan baik, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat bekerja.

Sebaiknya perusahaan juga memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas sehingga akan lebih meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Kata Kunci : Analisis, Faktor-faktor yang mempengaruhi, kinerja karyawan.

Abstract

CV. Tornado Konsultan is a company having its address at Jalan Mawar Banjarbaru. This company is engaged in the planning field. This company, founded in the 90s, was the first and only consultant in Banjarbaru at that time.

Based on the results of my research, on the CV. Consultant Tornado Employee work competence is a factor that significantly influences the performance of employees of CV. Tornado Consultant because competence is a key determining factor for a person in producing excellent performance and producing effective management behavior.

Employee work culture has an effect on the performance of employees of CV. Tornado Consultants because the work culture of employees is related to habits, ethics and can provide important influences on the performance produced.

Employee job satisfaction has an effect on the employee performance of CV. Tornado Konsultan because employee job satisfaction is one of the ways undertaken by the company to improve employee performance.

Simultaneously Competence, Work Culture and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance on CV. Tornado consultant.

The company should improve the work competency of employees through training / training, seminars, or work shops that are useful to improve the work ability of employees in doing the job desk set by the company.

The company should improve the work culture of employees by providing motivation and knowledge in the form of discussions, seminars or other activities scheduled by the company.

The company should increase employee job satisfaction by providing appropriate salary / wages, adequate facilities such as mushalla or health clinics, a well-managed working hours system, and other things that can increase employee comfort and satisfaction while working.

The company should also give awards in the form of material and non-material so that employees will feel happy and satisfied so that they will significantly improve their performance.

Keywords: Analysis, Factors that influence, employee performance.

LATAR BELAKANG

Tingkat persaingan dunia usaha di Indonesia sangat ketat di era kompetisi global seperti saat ini khususnya, perusahaan mengalami persaingan yang sangat tajam. Untuk dapat melalui persaingan tersebut sebuah perusahaan harus memiliki keunggulan pada pos tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Perusahaan harus dapat menentukan strategi yang tepat agar dapat bertahan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Keunggulan kompetitif umumnya harus memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa maka SDM (sumber daya manusia) adalah kunci dari perusahaan tersebut agar manajemen perencanaannya berjalan dengan baik.

Selain itu perusahaan harus memiliki SDM yang berpengetahuan tinggi agar pengelolaan usahanya meningkat. Perusahaan juga harus meningkatkan loyalitas kepada seluruh karyawan, hal tersebut adalah salah satu cara untuk tetap mempertahankan kerjasama antara karyawan dengan sebuah perusahaan.

Dalam mencapai tujuan usaha, tidak sedikit permasalahan yang harus dihadapi permasalahan tersebutpun tidak hanya terdapat dalam mesin, sumber modal dan lingkungan kerja saja namun menyangkut sumber daya manusia yang mengelolanya. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawann.

factor-faktor tersebut ialah :

1. Ketersediaan Peralatan dan Barang
Mesin-mesin untuk keperluan produksi adalah barang yang

mutlak untuk menunjang kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja
Pastikan semua karyawam mempunyai tempat kerja yang layak sesuai dengan tugas karyawan tersebut agar karyawan yang menempati ruangan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka kerja.
3. Job Description dan Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah hal yang paling utama dalam sebuah perusahaan, seringkali seorang karyawan bosan dan jenuh dengan tugasnya, maka tugas seorang HR adalah meyakinkan karyawan tersebut mengenai kontribusi yang sudah mereka capai untuk perusahaan, agar motivasi dan semangatnya meningkat, bias juga mempercayakan sebuah proyek yang tepat agar dapat menumbuhkan minat dan perhatian.
4. Pelatihan dan Pengembangan Diri
Pelatihan adalah solusi utama untuk menambah pengetahuan, pelatihan juga dapat mengurangi ketegangan karena lelah bekerja. Kita juga harus update tentang Perkembangan ilmu HR dengan mengikuti acara Training dan Workshop.
5. Bonus dan Insentif
Tak dapat dipungkiri, Upah adalah factor paling krusial untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain gaji dan tunjangan, HR

sebaiknya lebih kreatif dalam memberikan paket benefit agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Memberikan bonus dan insentif kepada karyawan yang telah mencapai target kerja perusahaan adalah salah satu hal yang paling sering dilakukan oleh banyak perusahaan karena cara tersebutlah yang paling efektif.

Selain factor-faktor yang telah dijabarkan diatas adapun Kompleksitas Tugas dan Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompleksitas Tugas menurut Sanusi dan Iskandar 2007 dalam Cecilia 2007 dapat didefinisikan sebagai tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Menurut Weick 1979 dalam Cecilia 2007 menyimpulkan bahwa kompleksitas tugas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah baik dalam tugas utama maupun tugas yang lainnya. Ini akan berakibat tidak dapatnya teridentifikasi alternative-alternatif yang ada sehingga data tersebut tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Gaya Kepemimpinan dipandang sebagai salah satu predictor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan sebuah Perusahaan tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan dan selain itu gaya kepemimpinan juga cukup erat kaitannya terhadap kinerja karyawan.

Adapun Surat ijin usaha CV.Tornado Konsultan yang beralamat di Jalan Mawar Banjarbaru berdasarkan surat No. 506/124/SITU

Rumusan Masalah

Adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana usaha CV.Tornado Konsultan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
- 2) Apa saja factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV.Tornado Konsultan.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana usaha CV.Tornado Konsultan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2) Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan, untuk meningkatkan loyalitas bagi karyawan
- 2) Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
- 3) Bagi Pembaca, berguna sebagai bahan perbandingan untuk pengetahuan dan wawasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang

dicapai, atau prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Suatu kinerja sangat diperlukan pada perusahaan karena merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2007:105) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mathis (2002 : 78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Penilaian kinerja umumnya didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis perilaku karyawan sesuai kriteria atau sesuai dengan keprofesionalan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja secara profesional, maka perusahaan akan memberikan kontribusi sesuai dengan yang dijanjikan kepada karyawan tersebut sesuai dengan prosedur perusahaan.

Karyawan menurut kamus besar bahasa Indonesia ialah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dll) dengan mendapat gaji.

menurut KBBI Karyawan dibagi menjadi 5 arti yaitu :

1. Karyawan lepas : Seseorang yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu yang telah ditentukan tertentu) atau karyawan tidak tetap.
2. Karyawan manajerial : Seseorang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan yang diperintahkan.
3. Karyawan operasional : Seseorang yang secara langsung harus mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan.
4. Karyawan tetap : Pegawai yang bekerja di suatu badan (perusahaan dsb) secara tetap berdasarkan surat keputusan.
5. Karyawan tidak tetap : Karyawan lepas atau pegawai harian.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang, upah, gaji, maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau Perusahaan.

Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Faktor Kemampuan umumnya harus dimiliki seorang karyawan. Jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan / keterampilan kerja maka akan sulit bagi karyawan itu dalam melaksanakan tugasnya sehingga didapat hasil yang tidak maksimal. Maka dari itu karyawan harus kreatif agar dapat mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi biasanya terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sikap dan mental seorang pegawai harus siap dalam memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Secara sederhana menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang bersumber berdasarkan :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan dan laporan historis

yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Untuk mempermudah analisis pembahasan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2008:5), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable yang lain.

Adapun metode-metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Penelitian pustaka

Data yang diperoleh dengan cara studi keperpustakaan yaitu dengan teknik pengumpulan data-data dengan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian dan pendapat para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data.

(2) Penelitian lapangan

Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang digunakan adalah metode primer yaitu pengumpulan yang diperoleh dari CV.Tornado Konsultan secara langsung yang kemudian di analisis. Beberapa penelitian yang dilakukan dengan cara :

(1) Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian

ini adalah Direktur CV.Tornado Konsultan Jalan Mawar No. 13 Banjarbaru.

(2)Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan langsung di CV.Tornado Konsultan Jalan Mawar No. 13 Banjarbaru. Hal ini sudah dilakukan selama penelitian berlangsung.

(3)Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mendapatkan data yang telah ada dan telah dibukukan sebelumnya.

(3) Analisis data

Setelah data dikumpulkan dan dihimpun, penulis kemudian melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data primer yang tepat, dihubungkan dengan teori-teori yang ada kaitannya serta data atau informasi yang didukung akan diambil beberapa kesimpulan dan saran-saran kiranya perlu dikemukakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pentingnya Kinerja Seorang Karyawan dalam Sebuah Perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan merupakan pembahasan pada bab ini, dimana penulis akan menguraikan lebih lanjut mengenai kebijaksanaan perusahaan CV.Tornado Konsultan dalam memperlakukan karyawannya. Sumber daya manusia adalah yang

paling penting, karena erat kaitannya dengan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor-faktor kinerja karyawan akan baik apabila fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu memenuhi standar yang ada, perusahaan akan lebih memiliki sumber daya manusia yang potensial sehingga mudah bagi pimpinan dalam memimpin sebuah perusahaannya.

2. Tanggapan Responden Terhadap Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV.Tornado Konsultan

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV.Tornado Konsultan. Dapat dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu sebagai berikut :

Faktor dukungan manajemen

kinerja perusahaan tergantung pada kemampuan para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja. tergantung pada kemampuan pemimpinya dalam mengatur sistem kerja serta dalam membangkitkan bawahannya untuk bekerja lebih semangat maupun dengan mengembangkan kopetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal (Simanjuntak,2005)

1). Keterampilan Konseptual

Tabel Tanggapan responden mengenai keterampilan konseptual

Kriteria	Jumlah Orang	Presentase (%)
Sangat Setuju	8	62%
Setuju	5	38%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Total	13 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2020

Manajer tingkat atas harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan untuk kemajuan sebuah organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian harus dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk kedepannya. Proses penjabaran ide menjadi suatu planning. maka, keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat rencana kerja (Robert L. Katz pada tahun 1970).

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin CV.Tornado Konsultan merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membuat konsep, ide serta perencanaan kerja yang matang. Hal

ini dapat dilihat juga dari mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan responden 8 (68%) dan 5 responden (32%) menyatakan setuju pada pernyataan yang telah di sebarakan oleh peneliti.

2) Keterampilan Berinteraksi dengan orang lain (owner) atau Partner kerja

Tabel Tanggapan responden mengenai keterampilan Berinteraksi dengan orang lain (owner) atau Partner kerja.

Kriteria	Jumlah Orang	Presentase (%)
Sangat Setuju	10	76%
Setuju	3	24%
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Total	13 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2020

Selain kemampuan konseptual, seorang pimpinan juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi dengan orang lain. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Dengan komunikasi yang sedemikian rupa

dapat membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka kepada atasan.

Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah menurut (Robert L. Katz, 1970).

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin CV.Tornado Konsultan merupakan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik serta memahami karyawannya. Hal ini dapat dilihat juga dari mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan responden 10 (76%) dan 3 responden (14%) menyatakan setuju pada pernyataan yang telah disebarkan oleh peneliti. Berdasarkan hasil observasi langsung peneliti di lapangan selama melakukan penelitian juga terlihat jelas komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, pimpinan terlihat sangat ramah dan mampu menubuhkan kekompakan antar karyawan.

3). Keterampilan Teknis

Tabel Tanggapan responden mengenai keterampilan Teknis

Kriteria	Jumlah Orang	Presentase (%)
Sangat Setuju	7	54%
Setuju	4	31%
Kurang	2	15%

Setuju		
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak setuju	-	-
Total	13 Orang	100%

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2020

Jenis atribusi yang dibuat seorang pemimpin tentang kinerja seseorang karyawan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap karyawan tersebut. Contoh, seseorang pemimpin yang memperlakukan kinerja buruk seorang karyawannya karena kekurangan teliti mungkin akan mengambil tindakan yang kurang baik, sebaiknya seorang pemimpin tidak menghubungkan kinerja buruk dengan kekurangan/keterampilan, jadi seharusnya pemimpin akan merekomendasikan suatu program pelatihan didalam maupun diluar perusahaan. Oleh karena itu jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pemimpin dapat menimbulkan akibat-akibat serius memperlakukan karyawan (Timple, 1992).

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sangat setuju bahwa pimpinan pada CV.Tornado Konsultan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas sehingga mampu memberikan bimbingan,

penyuluhan serta pelatihan bagi setiap karyawan baru maupun sistem kerja baru. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju pada pernyataan yang telah disebarkan oleh peneliti, yaitu 7 responden (54%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (31%) Menyatakan setuju, dan 2 responden (15%) kurang setuju.

Sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti selama dilapangan juga membuktikan bahwa CV.Tornado Konsultan selalu menggunakan sistem online dalam melakukan sesuatu, oleh sebab itu setiap karaywan barus selalu diberi pelatihan mengenai sistem ini, biasanya pelatihan ini diberikan oleh pimpinan ataupun karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Atau jika ada perubahan terbaru terhadap sistem Pusat maka perusahaan akan mengirim karyawannya untuk mengikuti pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulakn bahwa pemimpin yang memiliki keterampilan teknik telah mempengaruhi kinerja karyawan di CV.Tornado Konsultan. Hal ini juga sesuai dengan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti dan hasil observasi langsung serta hasil wawancara dengan HRD CV.Tornado Konsultan maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan CV.Tornado Konsultan mempunyai kemampuan teknis,

kemampuan berkomunikasi serta berwawasan luas.

Tabel
Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada
CV.Tornado Konsultan

Varia bel	Sub Variabel	Indikator	Skor	Hasi l
Faktor Yang Memp engar uhi Kinerj a Karya wan	Faktor Individu	Kesehata n Fisik dan Jiwa	25	Me mua skan
		Pendidik an dan Pelatihan	10	
		Pengala man Kerja	20	
		Lingkun gan Kerja	25	
		Kebutuh an Tantanga n Prestasi	20	
		Total Skor	100	
	Faktor Dukung an Organisa si	Uraian Tugas dan Jabatan	15	
		Sarana dan Prasaran a Kerja	20	
		Hubunga n Kerja	20	

		Keselam atan dan Kesehata n kerja	20	
		Gaji dan Upah	25	
		Total Skor	100	
	Faktor Dukung an Manajem en	Keteram pilan Konsept ual	30	
		Keteram pilan berhubun gan dengan orang lain	30	
		Keteram pilan Teknis	40	
		Total Skor	100	
		Jumlah Skor	300	

Sumber : Data Penelitian Lapangan, 2020

1. Faktor Individu

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat jika faktor yang paling dominan dari faktor individu adalah Kesehatan fisik dan jiwa dengan skor 25 point dan faktor lingkungan kerja 25 point. Kesehatan disini adalah yang paling utama karena karyawan sangat diperlukan dalam menjalankan

usaha dan faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan itu sendiri.

Maka dari itu faktor kesehatan dan lingkungan sangat didominasi oleh para karyawan CV.Tornado Konsultan.

2. Faktor Organisasi

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat jika faktor yang paling dominan dari faktor organisasi adalah faktor gaji dan upah dengan skor 25 poin, dimana gaji dan upah memang sangat mempengaruhi kinerja mereka di tempat mereka bekerja, dan dapat disimpulkan juga dengan banyaknya responden yang menjawab setuju maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan gaji dan upah yang telah diberikan oleh pihak CV.Tornado Konsultan telah dianggap sesuai dengan yang diharapkan karyawan. maka dengan harapan karyawan yang terpenuhi ini mampu menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan juga.

3. Faktor Manajemen

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat jika faktor yang paling dominan dari faktor manajemen adalah faktor keterampilan teknis dengan skor 40 poin, keterampilan teknis yang dimaksud adalah kemampuan pemimpin perusahaan dalam mengatur sistem kerja serta dalam membangkitkan bawahannya untuk

bekerja lebih semangat maupun dengan mengembangkan kemampuan karyawannya, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal menurut (Simanjuntak,2005).

Dari dominan nya faktor keterampilan ini dapat disimpulkan juga bahwa pimpinan pada CV.Tornado Konsultan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas sehingga mampu memberikan arahan serta pelatihan bagi setiap karyawan baru maupun sistem kerja baru.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di CV.Tornado Konsultan, ternyata dapat di lihat bahwa faktor yang paling banyak mendapatkan jumlah skor tanggapan pada angket yang telah disebarakan peneliti dari dari masing- masing faktor adalah, dari faktor individual yaitu kesehatan fisik maupun jiwa dan lingkungan kerja, dari faktor dukungan organisasi faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor Gaji dan Upah, dan dari faktor dukungan manajemen faktor yang paling banyak mendapat skor adalah faktor keterampilan teknis pemimpin. Sedangkan faktor yang kurang mempengaruhi dari seluruh faktor yaitu faktor Pendidikan dan pelatihan, dan uraian tugas dan pelatihan yang memperoleh skor paling rendah adalah berasal dari faktor individual dan dukungan organisasi.

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tornado Konsultan karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.
- 2) Budaya kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Tornado Konsultan karena budaya kerja karyawan berkaitan dengan kebiasaan, etika dan dapat memberikan pengaruh penting terhadap kinerja yang dihasilkan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh diatas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kompetensi kerja karyawan melalui pelatihan / training, seminar, atau work shop yang berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan job desk yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan budaya kerja karyawan dengan memberikan motivasi dan pengetahuan baik dalam bentuk diskusi, seminar ataupun kegiatan-kegiatan lain yang dijadwalkan oleh perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, fasilitas yang memadai seperti mushalla atau klinik kesehatan, sistem jam kerja yang dikelola dengan baik, dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat bekerja.
4. Sebaiknya perusahaan juga memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas sehingga akan lebih meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu S.P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT.Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: Refika Aditama, 2006

Prabu Mangkunegara, Anwar. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2005

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana, 2009

Suwardji, Edi dkk. *Prestasi Kerja* , Bandung: Alfabeta , 2012

Supriyadi, Gering dan Triguno. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatab Golongan III*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2001 2003 dan 2008

SP. Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo, 1996

Saydam Ghozali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 2006

Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit Lepkhair, 2010

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