

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT.BASIRIH INDUSTRIAL BANJARMASIN

Muhammad Aulia Rahman<sup>1</sup>, Husnurrofiq<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310570

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1105036201

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1130077601

Email : [m.auliarahman56@yahoo.co.id](mailto:m.auliarahman56@yahoo.co.id)/ 081235671964

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mengetahui langkah manajemen PT. Basirih Industrial terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada Pengetahuan, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana informasi didapatkan melalui wawancara terhadap 10 orang karyawan PT. Basirih Industrial. Hasil dari penelitian ini bertujuan menekankan terhadap pentingnya bagi manajemen PT. Basirih Industrial untuk memberikan perhatian lebih besar pada variabel yang diteliti diatas. Karena semua variabel tersebut berhubungan erat dengan kinerja karyawan, sehingga bila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan nya maka hal tersebut diatas harus diperhatikan, ditingkatkan dan diperbaiki.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengetahuan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.**

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze and determine the factors that affect employee performance and to find out whether the management of PT. Basirih Industrial about efforts to improve employee performance. The factors that influence performance in this study are limited to Knowledge, Compensation, Leadership and the Work Environment. This study uses a qualitative method where information is obtained through interviews with 10 employees of PT. Basirih Industrial. The results of this study aim to emphasize the importance for the management of PT. Basirih Industrial pays more attention to the variables studied above. Because all of these variables are closely related to employee performance, so if the company wants to improve the performance of its employees, the above must be considered, improved, and improved.*

**Keywords: Employee Performance, Knowledge, Compensation, and Work Environment.**

## PENDAHULUAN

Dalam abad 21 persaingan usaha atau dunia kerja yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal dapat bertahan.

Kinerja adalah tingkat prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan teori kinerja individu, maka dapat dijelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekaman kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Timpe, 1992; dalam (riyadi, 2011

Sebagai bagian internal, penghargaan (*reward*) dan hukuman atau sanksi (*punishment*) merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendah kinerja karyawan. Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan atau dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan maupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk, 2013). Tinggi rendahnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi ; dalam purnama, 2015)

Motivasi memiliki hubungan yang erat terhadap sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran,

struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama - sama emosi dapat diubah dan dipengaruhi oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah sesuatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara

individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda - beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap - tiap individu pun berbeda - beda. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan.

Pemberian penghargaan (*reward*) kepada karyawan belum dilakukan secara transparan, kriteria karyawan dapat diberikan penghargaan (*reward*) walaupun telah ditentukan oleh manajemen PT. Basirih Industrial namun dalam pelaksanaannya belum dilaksanakan secara utuh atau baik, misal keberhasilan karyawan yang berinovasi terhadap pekerjaannya yang menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Pada beberapa kesempatan masih ada yang belum mendapatkan penghargaan atas pencapaian tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh penghargaan (*reward*) (Kadir dkk. 2017), namun terdapat faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (*punishment*). Hukuman (*punishment*) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Faktor - faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada karyawan disebabkan karena; karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun

lisan, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi (Mangkunegara 2013:130).

Efektif tindak hukuman (*punishment*) yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan dapat diukur dengan *punishment* (sanksi/hukuman) *preventif* dan *punishment* (sanksi/hukuman) *represif* (Siagan, 2006 dalam Tangkuman, dkk., 2015). Hasil penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh hukuman (*punishment*) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan kepada studi yang dilakukan Irawanti, (2016) bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari penelitian lainnya bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnama, 2015).

Pada bagian lainnya ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan PT. Basirih Industrial masih perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat dari ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target dan melebihi jam kerja yang ditentukan oleh pihak manajemen PT. Basirih Industrial. Iklim kerja yang pada beberapa kesempatan ditemukan adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan atasan ataupun pimpinan serta antar sesama karyawan sehingga memunculkan keinginan dari beberapa karyawan untuk memberikan informasi yang keliru dan kemudian berdampak pada pemberian hukuman pada karyawan lainnya yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini berbentuk Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membangun teori dari suatu data, dimana desain dari metode kualitatif tersebut bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian. Maka analisa data yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah Observasi ( Pengamatan ) dan wawancara.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Usaha PT. Basirih Industrial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Pihak manajemen pada PT. Basirih Industrial akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan dengan cara efektif dan efisien. Dalam hal ini motivasi merupakan usaha atau kegiatan kepemimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pihak manajemen PT. Basirih Industrial sangat perlu mengetahui langkah - langkah dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja dengan cara memotivasi karyawan sehingga semangat dan kegairahan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan, maka kemungkinan kesalahan - kesalahan dalam pekerjaan berkurang, rasa bertanggung jawab meningkat dan keengganan dalam melaksanakan rencana - rencana yang telah ditetapkan serta kelesuan - kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil.

Pemberian motivasi dapat meningkatkannya kinerja karyawan serta berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dalam perusahaan. Kinerja karyawan hanya akan efektif apabila dalam diri para karyawan digerakkan dengan cara memberikan motivasi itu tadi terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi perusahaan maka tujuan pribadinya akan pula tercapai.

Hal ini penting untuk mendapatkan pelatihan karena dorongan utama dan pertama seseorang untuk memasuki sebuah perusahaan pabrik kayu dalam hal ini PT. Basirih Industrial Banjarmasin, adalah adanya persepsi dan harapan agar dengan memasuki perusahaan pabrik kayu tersebut berbagai kepentingan pribadinya terlindungi dan berbagai kebutuhan

pribadinya akan terpenuhi. Dapat dikatakan pula bahwa motif utama dan pertama tersebut diatas adalah bersifat individualistik. Kebanyakan para karyawan akan selalu mengaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan tujuan pribadi meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Disini dapat dikatakan motivasi dapat merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain motivasi merupakan cara agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sesuai dengan yang dikemukakan Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Usaha merupakan ukuran intensitas seseorang atau karyawan. Kebutuhan dapat dikatakan sebagai keadaan kebutuhan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik, artinya disini suatu ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu.

Kebutuhan dapat mencakup dua hal yang penting yaitu,

- 1) merupakan hal yang harus dimiliki karena itu betul - betul merupakan sesuatu yang diperlukan.
- 2) Merupakan suatu yang sering diutarakan sebagai kebutuhan.

Kedua cangkupan ini sering dicampur adukan orang.

Keperluan atau kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Mungkin saja sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Masing - masing kebutuhan tidak dapat dipisahkan secara mutlak. Karena kebutuhan yang satu dengan kebutuhan yang lainnya mempunyai keterkaitan baik langsung maupun tidak langsung. Maksudnya disini, bilamana suatu kebutuhan merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan lebih lanjut, maka keinginan belakangan merupakan tujuan hingga seterusnya. Keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan dinamikanya sebagai manusia yang maju juga mempunyai sifat dinamis, berubah - ubah dan tidak sama dari waktu ke waktu. Satu keinginan yang akan dipenuhi mungkin saja merupakan jembatan untuk memenuhi keinginan lainnya. Misalnya seseorang karyawan ingin mengerjakan sesuatu yang karyawan lainnya tidak mengerjakan, hal ini merupakan keinginan untuk maju, memperoleh penghargaan atau prestise.

Seperti halnya pada karyawan PT. Basirih Industrial Banjarmasin dorongan mereka untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari mereka. Walaupun dalam memenuhi kebutuhan ini berbeda - beda disebabkan penghasilan mereka berbeda pula yang mana disesuaikan dengan hasil kerja mereka, dan ruang gaji mereka terima tergantung pada kebutuhan yang harus dipenuhi, apakah itu banyak atau pun sedikit. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Basirih Industrial Banjarmasin, bahwa dorongan utama dan pertama mereka bekerja adalah ingin memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu yang menurut Maslow merupakan kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan papan. Menurut asumsi penulis kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang pasti, karena bukan itu saja setiap

orang membutuhkan secara kontinyu, akan tetapi tanpa pemuasan kebutuhan termasuk seseorang dalam hal ini karyawan belum dapat dikatakan hidup secara formal. Sedangkan untuk kebutuhan - kebutuhan yang lain dimana penulis mengacu kepada tingkatan kebutuhan yang dikembangkan oleh Manlow. Seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta pemuasan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Memang bagi para karyawan kebutuhan - kebutuhan tersebut merupakan faktor pendorong namun kebutuhan - kebutuhan tersebut tidak mutlak dipenuhi secara berurutan. Mengacu pada teori Maslow dimuka bahwa kebutuhan tersebut diklasifikasikan, maka dapat dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa tidak ada yang tidak benar dalam klasifikasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, karena klasifikasi tersebut memang rasional dan sesuai dengan kenyataan yang kita alami sehari - hari. Namun yang menimbulkan pernyataan disini benarkah kebutuhan - kebutuhan manusia itu bertingkat - tingkat, padahal dalam kenyataannya berbagai macam kebutuhan manusia itu untuk pemuasannya diusahakan walaupun dengan intensitas yang berbeda - beda, perbedaan ini tergantung dari persepsi seseorang tentang kebutuhan mana yang paling mendasar harus segera dipenuhi. Jadi kemampuan yang ada diutamakan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang dirasakan paling mendasar, namun tidak sama sekali mengharuskan kebutuhan yang lain. Dengan adanya kebutuhan yang ingin dicapai maka karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan bekerja. Pemenuhan kebutuhan baik oleh karyawan itu sendiri maupun oleh atasan pada gilirannya akan menentukan tingkat produktifitas kerja karyawan tersebut atau juga bisa disebut kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan yang berada dalam PT. Basirih Industrial Banjarmasin.

Berikut ini akan beberapa langkah - langkah yang dilakukan pihak manajemen

pada PT. Basirih Industrial upaya meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

#### 1) Memberikan Pengetahuan

Faktor pengetahuan kerja inilah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Di PT. Basirih Industrial karyawan baru akan diberikan pelatihan kerja dan wawasan terhadap lingkungan kerja serta. Ada beberapa karyawan pun yang diikuti sertakan seminar. Untuk menambah dan menunjang kinerja karyawan PT. Basirih Industrial juga memberi toleransi jam kerja terhadap karyawan yang melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi.

Pelatihan maupun seminar dan pemberian pada PT. Basirih industrial salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena hal ini dapat berpengaruh pada meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari - hari sehingga produktifitas meningkat.

#### 2) Memberikan Kompensai

Apabila kita amati secara mendalam bahwa seseorang ingin menjadi pekerja atau karyawan

karena mereka menginginkan gaji yang akan dipergunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Mereka mengharapkan agar gaji mereka yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara yang sederhana, terutama untuk memenuhi kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan papan.

Ada kecenderungan bahwa semakin besar jumlah gaji yang diberikan pada mereka maka makin puaslah hati mereka, sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan bertambahnya kinerja para karyawan. Dan sebaliknya dengan gaji yang rendah ada kecenderungan karyawan akan kurang mendapat kepuasan dan hal ini akan menyebabkan kurang adanya kegairahan dan semangat kerja. Karena kurangnya motivasi pada karyawan maka hal ini dapat menimbulkan kinerja karyawan yang mengakibatkan kesalahan - kesalahan dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab, kelesuan - kelesuan dalam bekerja dan masih banyak efek negatif lainnya yang justru akan lebih merugikan perusahaan.

Pemberian gaji pada PT. Basiri Industrial Banjarmasin, disesuaikan dengan hasil kerja mereka dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan - kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda. Sampai sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan - keluhan tentang ketidakpuasan para karyawan yang berkaitan dengan gaji yang mereka terima karena setiap karyawan dituntut untuk mengabdikan, sebagai panggilan pengabdian inilah yang merupakan identitas setiap karyawan PT Basirih Industrial Banjarmasin.

Tetapi beda halnya dengan insentif yang diterima karyawan, pemberian insentif merupakan

pemberian tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok yang mereka terima. Pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin, bawahan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima insentif yang tidak sesuai terhadap apa yang dikerjakan, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin, belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus kerjakan. Dari uraian tersebut diketahui bahwa dengan memberikan berbagai macam insentif kepada karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang diharapkan pula akan meningkatkan efektifitas kerja para karyawan dan pada akhirnya akan membawa kesuksesan pada perusahaan.

### 3) Kepemimpinan

Kebijakan yang dilakukan oleh manajemen PT. Basirih Industril yaitu menciptakan hubungan yang harmonis antara Pimpinan dan bawahan, menghindari terjadinya konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan antara Pimpinan dan bawahan yang baik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi seiring dengan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang diterapkan semakin baik. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan bisa lebih optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Perhatian dan dukungan pemimpin juga perlu agar dapat mengetahui sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan.

### 4) Memperhatikan Lingkungan Kerja

Yang dimaksud dengan memperhatikan lingkungan tempat kerja disini adalah senantiasa menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar selalu dalam keadaan baik dan menyenangkan akan mempengaruhi produktifitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah mengenai tata ruang kerja, kebersihan ruangan, sirkulasi udara, penerangan lampu, dan sebagainya. Apabila udara pengap, penerangan yang kurang akan tidak cocok dipakai untuk ruang kerja apalagi dalam bekerja para karyawan yang memerlukan ketelitian. Pada PT. Basirih Industrial, tempat kerja yang disediakan cukup memadai juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta ruanganpun sudah lumayan baik. Khusus masalah kebersihan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin, ada karyawan yang khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja.

Banyak orang yang menganggap kebersihan lingkungan dan ruangan kerja dianggap sebagai hal yang sepele, tetapi sebenarnya masalah kebersihan ruangan dan keadaan ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja kerja.

## PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Informasi utama ada 10 orang rata-rata berumur 24 tahun dengan minimal umur 20 tahun dan maksimal umur 28 tahun. Sebanyak orang berjenis kelamin 7 orang laki-laki dan 3 orang perempuan. Sebanyak 4 orang yang berpendidikan sarjana, sebanyak 4 orang berpendidikan Diploma 3 dan sebanyak 2 orang berpendidikan SLTA. Dengan masa

kerja rata-rata 2,5 tahun. Minimal masa kerja 1 tahun dan paling lama kerja 5 tahun.

### 1) Karakteristik Pertanyaan

- (1) Apakah pengetahuan itu mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Basirih Industrial?
- (2) Apa langkah manajemen untuk meningkatkan pengetahuan karyawan pada PT. Basirih Industrial?
- (3) Apakah kompensasi itu mempengaruhi kinerja pada PT. Basirih Industrial?
- (4) Apakah sudah puas terhadap kompensasi yang diterima sekarang?
- (5) Apakah kepemimpinan itu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial?
- (6) Apa langkah manajemen terhadap menjangkepimpinan sekarang pada PT. Basirih Industrial?
- (7) Apakah lingkungan kerja itu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Basirih Industrial?
- (8) Apa langkah manajemen terhadap lingkungan kerja PT. Basirih Industrial?

### 2) Hasil Wawancara

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada Pengetahuan, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

Tabel 2 hasil wawancara

No	Faktor	Hasil Dari Narasumber		Persentase
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Apakah pengetahuan itu mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Basirih Industrial?	10	0	100%

2	Apakah kompensasi itu mempengaruhi kinerja pada PT. Basirih Industrial?	10	0	100%
3	Apakah kepemimpinan itu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial?	7	3	70%
4	Apakah lingkungan kerja itu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Basirih Industrial?	7	3	70%

Dari table di atas dapat kita ambil kesimpulan dari 10 orang narasumber semuanya setuju pengetahuan dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan ada 7 orang yang setuju dan 3 orang tidak setuju terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan hasil dari wawancara terhadap narasumber dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

(1) Pengetahuan

Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap narasumber dapat diperoleh informasi terkait peneruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Basirih Industrial bahwa yaitu sebagian besar menyatakan bahwa pengetahuan sangat mempengaruhi dalam bekerja dan untuk mendukung kinerja menurut karyawan perlu diperlukan pengetahuan yang cukup.

Agar melengkapi informasi terkait ditanyakan juga tentang langkah manajemen PT. Basirih Industrial untuk meningkatkan pengetahuan karyawan didapatkan informasi bahwa pihak manajemen melakukan pengenalan dan

pelatihan terhadap karyawan baru, melakukan study banding ke perusahaan lain yang sejenis, dan sebagainya.

Dari informasi tersebut dapat diartikan bahwa sesungguhnya karyawan sadar betapa pentingnya pengetahuan dalam bekerja dan mendukung kinerja tetapi belum semua karyawan dapat mempunyai kesempatan dalam hal studi banding, seminar, dan sebagainya karena keterbatasan anggaran. Dan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat mendukung kinerja karyawan ini sama dengan dikemukakan oleh Notoadmodjo, (2002) yang menyatakan bahwa pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Maka diharapkan perusahaan

(2) Kompensasi

Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap narasumber dapat diperoleh informasi terkait peneruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Basirih Industrial bahwa semua narasumber setuju bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tanpa kompensasi yang sesuai dengan kerjanya maka karyawan tidak akan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Agar melengkapi informasi terkait ditanyakan juga tentang kompensasi berupa kompensasi yang diterima apakah sudah sesuai yang diharapkan, sebagian narasumber menyatakan sesuai, untuk pemberian gaji pada karyawan PT. Basirih Industrial Banjarmasin disesuaikan dengan jabatan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda. Tetapi untuk insentif yang diberikan ada beberapa karyawan pada PT. Basirih Industrial yang kurang puas terhadap insentif yang diterima karena

tidak sesuai dengan hasil kerjanya sehingga dapat mengakibatkan karyawan tersebut belum sepenuhnya aktif dan tidak dapat dorongan untuk membuat inovasi atau pun inovatif.

Dari wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan

Sebagaimana kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh karyawan hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, dan sebagainya, maka diharapkan pihak manajemen dapat lebih memperhatikan kompensasi yang sesuai untuk karyawan. Jadi melalui kompensasi yang baik dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kinerja serta meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

### (3) Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap narasumber dapat diperoleh informasi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Basirih Industrial bahwa hampir semua narasumber setuju bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran begitupun sebaliknya. Maka diharapkan hubungan Hubungan antara pemimpin dengan karyawan seharusnya bisa saling melengkapi dan menguntungkan. Namun, saat ini ada beberapa karyawan yang bermasalah dengan pimpinan dan akhirnya karyawan memilih mengundurkan diri dari pekerjaannya.

### (4) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap narasumber dapat diperoleh informasi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Basirih Industrial bahwa hampir narasumber setuju bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pada tempat kerja di PT. Basirih Industrial fasilitas yang tersedia sangat memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik serta kebersihan tempat kerja cukup terjaga dan tertata rapi, khususnya masalah kebersihan tempat kerja pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin ada karyawan khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat tersebut.

Berdasarkan jawaban dari narasumber yang menyatakan bahwa dalam bekerja karyawan tergantung dari kenyamanan lingkungan kerja sehingga karyawan tidak mudah stres yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, pengendalian diri tempat kerja yang bersih dan nyaman. Maka diharapkan pihak perusahaan terus memperhatikan tentang kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

## PENUTUP

Dari penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin sebagai berikut: Faktor pengetahuan sangat penting dalam bekerja, dengan pengetahuan yang cukup melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien dan tidak salah mengambil keputusan. Faktor kompensasi sangat penting karena dengan adanya kompensasi karyawan termotivasi dalam bekerja. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan dalam mengarahkan karyawan. Faktor

lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, apabila lingkungan kerja indah, bersih dan nyaman membuat karyawan tidak mudah stres. Berdasarkan ulasan dan kesimpulan dari bab sebelumnya yang telah dijelaskan maka penulis memberikan beberapa saran untuk bahan masukan yaitu sebagai berikut : Kompensasi yang diberikan PT. Basirih Industrial terhadap karyawannya dirasa sudah cukup tetapi untuk insentif masih dirasa ada karyawan yang belum cukup puas. Kiranya PT. Basirih Industrial dapat memperhatikan lagi perhitungan Insentif terhadap karyawan. Kepemimpinan pada PT. Basirih Industrial sudah cukup baik tetapi harus ditingkatkan lagi hubungan antara pemimpin dan karyawan agar dapat saling melengkapi dan menguntungkan.

## REFERENSI

- Analisa, Lucky Wulan 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang )
- Ariska, Devy 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pt.
- Basirih Industrial Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Badriyah, Mila. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet.1. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Chandra, Hadi Prasetya. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Sunan Kalijaga Demak.
- Cokroaminoto. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedi Pustaka Utama, 2007.
- Dewi, Eva Rosdiana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang
- Febrianti, S. 2014. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Jurnal Administrasi Bisnis.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. Pengantar Manajemen (3 in 1). Mediatara. 2015.
- Fitri, Massuki S. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber
- Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat).
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Hendri, Sembiring 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan
- Irawanti, A. 2016. Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara) (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. 2017. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT
- Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mangkunegara, Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan kesepuluh, PT.
- Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Purnama, V, A 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya.
- Purnomo, F. X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna 2013. Analisis Gaya Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : Universitas Semarang.

- Rahmatika, Ika 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Di Bank Bni Syariah Cabang Bogor)
- Rakhmat Nugroho 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan  
(Studi Empiris Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan,
- Sitepu, A. T. 2013. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,
- Tangkuman, Kevin 2015. Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Rajawali Pers.

