

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ADMINISTRASI KARYAWAN PADA PT. KARYA ALAM DEVELOPER CIKONENG CIAMIS

Dian Hadiani

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Teknik (STIT) Bina Putera Banjar
Jln. Gerilya - Sumanding, Kota Banjar 46322
email: jurnaladbisstisip@gmail.com*

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi di PT. KARYA ALAM Developer ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kurangnya motivasi terhadap karyawan, insentif yang kurang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, kurangnya SDM di perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT. Karya Alam Cikoneng yang dapat dilihat dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawannya dan kebijakan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metodenya deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 3 informan dan pengumpulan data dengan mengambil data dari PT. Karya Alam. Berdasarkan hasil analisis pada PT. KARYA ALAM Developer bahwa tingkat kinerja para karyawannya pada taraf yang menurun, ini terjadi dikarenakan peranan pimpinan kepada karyawannya masih kurang dapat di lihat dari SDM karyawannya dan motivasi yang diberikan pimpinan baik dalam bentuk motivasi, penghargaan, dan *insentif* yang dikatakan masih jauh dari harapan para karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia berperan sebagai sumber daya yang bersifat subjektif yaitu bertindak sebagai pelaksana kegiatan manajerial serta sumber daya lainnya yang lebih bersifat objektif

Abstract

Based on observations in PT. KARYA ALAM Developers found several problems such as lack of motivation to employees, incentives that are not inconsistent with the performance of employees, lack of human resources in the company. The purpose of this study is to know and analyze how the performance of employees at PT. KARYA ALAM Cikoneng which can be seen from the factors - factors that affect the performance of its employees and policy leaders in improving employee performance. This research approach uses qualitative approach with descriptive method type. Sampling technique using purposive sampling with the number of samples of 3 informants and data collection by taking data from PT. Nature Works. Based on the analysis at PT. KARYA ALAM Developer that the level of performance of its employees at a declining level, this happens because the role of leadership to employees still less can be viewed from the HR employees and motivation given leadership in the form of motivasi, rewards, and incentives are said to be far from the expectations of employees .

Keywords: Employee Performance

yaitu sesuatu yang digunakan dalam kegiatan manajerial. Serta manusia merupakan faktor utama dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor ini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan suatu

perhatian dan perlakuan khusus disamping faktor kinerja karyawan ataupun sumber daya lainnya.

Karyawan pada suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaannya. Minat dan semangat tersebut akan tumbuh apabila para pemimpin perusahaan selalu menyadari akan kewajiban-kewajiban terhadap karyawan. Untuk dapat tercapainya sebuah tujuan para antara pimpinan perusahaan dengan karyawan, maka pimpinan harus dapat memberikan bimbingan, pelatihan, dan pemberian *insentif* sebagai bentuk perhatian dan perusahaan terhadap karyawan demi mewujudkan tujuan tersebut.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling baik yang akan ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan berbeda-beda, sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawan. Salah satunya dengan pemberian *insentif* (berupa uang) yang diberikan kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

Kinerja yang tinggi dapat mencerminkan diri dari peningkatan kualitas tenaga kerja dan penurunan tingkat absen rata-rata karyawan. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan tenaga kerja,

peningkatan kepuasan kerja. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat mempengaruhi terhadap berjalan atau berkembangnya suatu perusahaan. Permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah betapa penting dan sulitnya mengatur karyawan atau tenaga kerja untuk itu tenaga kerja harus dikembangkan potensinya dan diberi harapan yang lebih menjanjikan sehingga memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan diri demi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Produktivitas tenaga kerja atau karyawan harus dipertahankan dan harus ditingkatkan demi menunjang aktifitas perusahaan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif atau kualitatif. Metode pendekatan kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan analisisnya dari pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis

dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.

Pada penelitian kualitatif penelitian dilakukan pada objek yang alamiah maksudnya ialah objek yang berkembang apa adanya tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas. Sehingga mampu bertanya, menganalisis dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Adapun mengenai permasalahan yang diteliti masih samar sehingga dengan metode kualitatif masalah ditemukan pada saat penelitian. Mengenai data yang ada dilapangan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tempat Penelitian

Tempat yang akan dipilih peneliti adalah PT. Mutiara Karya Alam yang beralamat di Jalan Nagrak Dusun/Desa Margaluyu RT/RW. 04/01 Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Untuk memperoleh data informasi yang dapat dijadi dalam penelitian menurut Sugiyono (2014:64) ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang diteliti dan data yang diperoleh ini disebut juga data primer. Dalam hal ini data diperoleh dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara adalah mendapatkan data dengan cara tanya jawab dan berhadapan langsung dengan informan.
- b. Observasi adalah melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Yaitu data yang diperoleh untuk mendukung data primer. Data sekunder yang digunakan adalah :

- a. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori serta konsep-konsep dari sejumlah literature baik buruk jurnal, majalah, koran, maupun karya tulis lainnya yang relavan dengan topik penelitian.
- b. Dokumentasi yaitu memanfaatkan dokumentasi tertulis, gambar, foto atau benda-benda lain yang berkaitan dengan penelitian.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah teknik observasi, dan *interview* (wawancara). sedangkan menurut Sugiyono (2014:70) mengemukakan bahwa pengertian observasi dan interview adalah sebagai berikut :

Penjelasan :

Ad.1 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Wawancara dan kuisioner

selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek lain.

Ad.1 Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian.

Teknik Analisis Data

Data peneliti kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Pengolahan data dilakukan berdasarkan pada setiap perolehan data dari catatan lapangan, direduksi, dideskripsikan, dianalisis, kemudian ditafsirkan. Prosedur analisis data terhadap masalah lebih difokuskan pada upaya menggali fakta sebagaimana adanya (natural setting), dengan teknik analisis pendalaman kajian (verstegen).

Untuk memberikan gambaran data hasil penelitian maka dilakukan prosedur sebagai berikut :

- 1) Tahap penyajian data : data disajikan dalam bentuk deskripsi yang terintegrasi.
- 2) Tahap komparasi : merupakan proses membandingkan hasil analisis data yang telah deskripsikan dengan interpretasi data untuk menjawab 33 masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dari hasil deskripsi akan dibandingkan dan dibahas berdasarkan landasan teori, yang dikemukakan pada bab 2.
- 3) Tahap penyajian hasil penelitian : tahap ini dilakukan setelah tahap komparasi, yang kemudian

dirangkum dan diarahkan pada kesimpulan untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pembahas peneliti dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan dinilai belum baik, karena dapat di lihat dari segi kemampuan karyawannya sendiri yang penyaringan SDM sebagai tenaga kerja tidak bisa di pilih dengan baik oleh pimpinan, kebijakan perusahaan yang kurang perhatiannya terhadap karyawannya sepeerti motivasi kinerjanya baik berupa materi; gaji yang tidak sesuai UMR, fee unit penjualan tidak sesuai keinginan karyawan, penghargaan berupa kenaikan jabatan itu tidak ada. Sehingga kinerja karyawan menurun dari tahun ke tahunnya ada lebih dari 2 orang yang mengundurkan diri (resign) karena ketidaknyamanan mereka bekerja di PT. Karya Alam.

Secara umum bahwa tingkat kinerja para karyawan baik karyawan swasta maupun Aparatur Pemerintah dimanapun mereka bekerja secara kuantitatif maupun kualitatif dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok utama yaitu faktor yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri, dan faktor yang datang dari luar diri manusia. Faktor-faktor yang datangnyanya dari dalam diri manusia dan luar diri manusia yaitu keadaan yang datangnyanya dari dalam dan dari luar yang mempengaruhi kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan maupun yang menyenangkan, secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian penelusuran secara sadar bahwa pencapaian suatu kinerja yang maksimal tentunya ada faktor yang melatar belakangi, mengapa ada karyawan yang berkinerja rendah/buruk dan ada pula yang berkinerja baik. Pemahaman ini penting terutama untuk mengantisipasi pengembangan sumber daya manusia di PT. Karya Alam dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan, pengelola sumber daya manusia dapat mengklasifikasi faktor-faktor yang perlu diperbaiki.

Kinerja Karyawan PT. Karya Alam

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Oleh karenanya menurut Moeheriono (2012:96-97) kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Harapan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Prestasi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Imbalan eksternal
8. Persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2008: 67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan yaitu faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*).

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Motif bersprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas yang sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada

karyawan atau dengan kata lain “pemberian kegairah kerja” kepada karyawan tersebut. Sehingga produktivitas dan produksi kerja dapat meningkat. Apabila produktivitas dan prestasi kerja karyawan meningkat maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan mudah tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Sehingga motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang berhubungan dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Banyak sekali pengertian dari kinerja yang dikatakan para ahli namun semuanya mempunyai kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi dan efektivitas tidak dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat bersaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Hal ini juga dirasakan oleh salah satu karyawan bagian bendahara dan pimpinan mengenai kinerja di PT. Karya Alam yang dinyatakan dalam wawancaranya bahwa :

a. Bendahara

“Perihal kemampuan saya bekerja di perusahaan ini menurut saya pribadi saya sudah menguasai pekerjaan saya sendiri, karena dari awal berdirinya perusahaan saya sudah bekerja disini, jadi saya tahu seluk beluknya perusahaan ini baik itu dari keuangan atau pun lebih dari itu karena saya disini juga merangkap sebagai sekretaris. Ya sejauh ini saya melakukan tugas sesuai yang diperintahkan pimpinan saya, yang namanya bekerja kan seharusnya begitu mengikuti aturan pimpinan atau perusahaan. Karena itu sampai sekarang saya masih di perusahaan ini karena kerja saya terpakai oleh pimpinan dan komunikasi saya dengan pimpinan selalu baik”

b. Pimpinan

“Ada beberapa karyawan yang sudah mempunyai keterampilan dalam jobdesnya, ada juga yang tidak sama sekali menguasai jobdes bahkan keterampilan dalam menguasai kerjanya pun tidak menonjol mungkin karena pengalaman dia bekerja masih kurang. Disini tidak ada kriteria standar karyawan yang penting dia mau bekerja sungguh – sungguh dan mampu berjualan rumah. Disini ada karyawan yang baru keluar SLTA belum ada pengalaman sama sekali, tetapi rata – rata mereka yang mempunyai keterampilan bekerja menurut saya itu karyawan yang sudah mempunyai banyak pengalaman dan dia patut dipertahankan dalam perusahaan”.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Karya Alam Cikoneng

Dalam penelitian ini telah diidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap baik-buruknya kinerja karyawan yang merupakan faktor pendukung dan penghambat yaitu dari dalam diri (internal) adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan, serta sarana dan prasarana (eksternal).

1. Motivasi dari pimpinan

Kepemimpinan seseorang harus mampu menjadi pengayom dan mampu mempengaruhi bawahan dan sekaligus menjadi tauladan dan panutan untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Dilihat dari aspek pemberian motivasi dalam lingkungan kerja PT. Karya Alam merupakan suatu hal yang dapat dianggap penting karena adanya kemampuan pimpinan untuk dapat bekerja sama dan mempengaruhi bawahannya dalam pencapaian tujuan, jadi pada intinya adalah pemberian motivasi suatu hal yang membuat seseorang benar-benar berusaha untuk mengeluarkan tenaga dan fikirannya demi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu pemberian motivasi juga dapat dianggap sulit karena tergantung kemampuan atasan untuk dapat mengukur dan mengkaji perilaku pegawainya. Kata kuncinya adalah motivasi yang cukup kuat dan positif terjadi jika atasan memberi respon terhadap suatu permintaan, tetapi motivasi tidak berjalan apabila seorang dipaksa untuk tunduk pada permintaan atasan. Oleh karena itu motivasi dapat dipengaruhi dari

bagaimana peran pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, serta memiliki sumber daya manusia yang handal.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka memimpin aktivitas-aktivitas dengan upaya penggunaan pengaruh yang bukan pemaksaan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses komunikasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian dilakukan oleh Webb (2007) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepuasan para karyawan PT. Karya Alam tercipta karena pimpinannya memiliki kompetensi dalam melakukan tugas kepemimpinan, memiliki kemampuan melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan yang baik, serta konsekuen dalam menerapkan peraturan kerja yang berlaku yang ditunjukkan dengan pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan/peraturan yang berlaku.

Kondisi berdasarkan kualitas pribadi dan tindakan administratif oleh pimpinan perusahaan tersebut menimbulkan kepuasan para pegawai dalam peningkatan kualitasnya, dan pegawai merasa bahwa pengawasan dan penilaian terhadap karyawan telah dilakukan dengan adil, penugasan oleh pimpinan telah dilakukan berdasarkan kompetensi dari tiap-tiap karyawan, serta kebijakan dan peraturan telah diberlakukan secara tegas dan adil oleh pimpinan perusahaan PT. Karya Alam.

Kondisi yang di dalamnya pimpinan menekankan pentingnya kebersamaan dalam menyelesaikan tugas serta selalu menciptakan hubungan yang harmonis dengan para bawahannya juga telah menciptakan kepuasan kerja karyawan terhadap pengelolaan atau manajemen tim kerja yang ada dalam kelompok kerja di PT. Karya Alam.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan organisasi melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan.

2. Sarana dan prasarana

Faktor sarana dan prasarana ini tergolong penting dalam proses pelaksanaan dan penyelenggaraan aktivitas. Sarana dan prasarana adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar/mempermudah pekerjaan. Peralatan yang dimiliki disamping harus cukup secara kualitas, juga harus baik dan tepat untuk suatu tujuan. Semakin baik peralatan yang dimiliki semakin memperlancar dan mempermudah mekanisme kerja dan mempercepat penyelesaian kerja. Menurut Nawawi (1984:25) bahwa alat pada dasarnya merupakan sumber kerja material hanya patut dipergunakan apabila mampu meningkatkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan cara kerja tanpa mempergunakan alat.

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang

keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa.
- 3) Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
- 4) Lebih memudahkan/ sederhana dalam gerak para pengguna/ pelaku.
- 5) Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- 7) Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

Fasilitas merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh organisasi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka organisasi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Sarana dan prasarana

merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan kinerja yang baik karyawan PT. Karya Alam diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai dengan *job description* nya. Keberhasilan tingkat pencapaian kinerja perusahaan tidak terlepas dari dukungan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga keberadaannya menjadi penting di setiap tingkatan perusahaan.

3. Suasana lingkungan kerja

Ali (2007) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana pegawai itu bekerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawai. Fathonah (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu Karstoro (2008) memaparkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan berpengaruh langsung terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung.” Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun, dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan “bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu.”

Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004: 46) mengatakan “faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.”

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka pegawai akan bekerja dengan bergairah dan lebih serius.

Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain:

- 1) Pengaturan penerangan tempat kerja
- 2) Pengontrolan terhadap suara-suara gaduh
- 3) Pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja
- 4) Pengontrolan keamanan tempat kerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kepuasan dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap

tugasnya. Penciptaan iklim yang menyenangkan, antara lain dengan adanya pengaturan penerangan, pengontrolan terhadap suara-suara yang mengganggu dan perlu adanya penerangan yang sesuai dengan kebutuhan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang menyegarkan serta perlunya kebersihan lingkungan yang menimbulkan rasa nyaman. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain. Pengaturan penerangan yang baik disesuaikan dengan keperluan, sebab sinar yang terang dengan lampu yang banyak dan gemerlap belum tentu menjamin efektivitas kerja tetapi justru sebaliknya akan terjadi panas, menyilaukan dan ruangan menjadi gerah, sehingga menyebabkan pegawai tidak senang, oleh karena itu penerangan hendaknya secukupnya sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, masalah kebersihan juga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan. Kebersihan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua karyawan hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi, semangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu. Suasana lingkungan kerja tentunya bisa menjadi suatu alasan penghambat penyelesaian suatu pekerjaan.

Gambaran Kinerja Karyawan pada PT. Karya Alam dengan adanya penelitian ini dapat dilihat dari hasil

pengamatan agar kinerja karyawannya bisa lebih baik lagi bisa dari beberapa faktor yang umum diantaranya :

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima. Dalam hal ini jelas memang dari tingkat pendidikan seorang karyawan PT. Karya Alam berpengaruh dari hasil produktivitas yang diberikan kepada perusahaan, seperti halnya orang – orang yang menjadi kepercayaan pimpinan perusahaan merupakan orang yang memang tingkat pendidikannya lebih tinggi karena hasilnya dilihat dari ide – ide yang sering keluar dari karyawan tersebut.

2. Keterampilan (skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (Conceptual Skill), keterampilan manusia (Human Skill), dan Keterampilan Teknik (Technical Skill). Kemampuan dari karyawan PT. Karya Alam memang masih kurang dari yang diharapkan, tapi ada juga yang sudah mempunyai keterampilan khusus dalam bidangnya karena pengalaman kerja yang sudah sangat memadai.

3. Kemampuan (ability)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Pada perusahaan PT. Karya Alam terlihat beberapa karyawan yang masih setia

dan berpartisipasi didalam kemajuan perusahaan meskipun terhitung perusahaan kecil namun tetap memiliki integritas yang tinggi.

Hal ini juga dirasakan oleh salah satu karyawan bagian marketing di PT. Karya Alam mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut salah satu contoh dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa:

- a. Pemberian motivasi dalam bentuk immateril

“Kalau motivasi dari pimpinan sih untuk saat ini hanya sebatas mengingatkan kepada tanggungjawab pekerjaan saya aja sebagai marketing, saya kan sudah bekerja di developer ini berarti saya harus menyelesaikan tugas saya yaitu menjual rumah. Tapi alhamdulillah sementara ini penjualan saya lancar”.

- b. Pemberian motivasi dalam bentuk materil

“Insentif berupa fee saya terima terus kalau habis jualan perunit rumah, ya itu pun di bawah standar sih. Kalau yang developer sebelumnya saya di kasih fee 1.500.000 sekarang cuma 800.000. Emang itu kesepakatannya di kontrak, beliau engga mau naikin fee ya banyak alasannya lah. Ya saya juga gimana dari pada engga ada lagi saya terima kerja disini kesepakatan fee nya segitu yang paling penting jualan rumahnya lancar”.

Kebijakan Yang Dilakukan Oleh PT. Karya Alam

Individu seorang pemimpin yang memiliki perspsi positif terhadap peranannya dalam organisasi akan memberikan respon positif berupa usaha terbaik dalam tugas wewenang

dan tanggungjawabnya, begitu pula sebaliknya. Persepsi dukungan organisasi di pengaruhi oleh berbagai aspek dari perlakuan organisai kepada para pegawainya, yang sebaliknya akan mempengaruhi interpersi pegawai terhadap motif – motif organisasional. Hal ini berdampak pada akan adanya suatu kesepakatan mengenai tingkat dukungan yang di harapkan pegawai dari organisasi dalam berbagai situasi. Sebagai contoh, reaksi organisasi terhadap sakitnya pegawai di masa depan, kesalahan – kesalahan yang diperbuat oleh pegawai, kinerja yang superior dan keinginan organisasi untuk membayar gaji yang adil serta membuat pekerjaan yang dilaksanakan pegawai menjadi menarik dan memiliki arti.

Menurut Eisenberger (1986) menyatakan bahwa “persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai derajat kepedulian organisasi terhadapan keberadaan mereka dan bagaimana penghargaan yang diberikan organisasi atau kontribusi mereka terhadap organisasi.”

Eisenberger (1986) menyatakan bahwa “persepsi dukungan organisasi akan menimbulkan harapan pegawai bahwa organisasi akan memberikan imbalan yang lebih besar dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Pegawai akan menyatukan keanggotaanya dalm organisasi sebagai identitas diri dan oleh karenanya mengembangkan ikatan emosional yang positif (komitmen) dengan organisasi. Harapan dan komitmen tersebut akan meningkatkan usaha pegawai untuk membantu pencapaian tujuan organisasi melalui pelayanan dan kinerja yang lebih baik lagi.

Rhoades (2001) menyatakan bahwa “jika para pegawai mempersepsikan bahwa organisasi

tidak mendukung mereka maka hal ini akan mengembangkan perilaku dan sikap negatif pegawai di lingkungan kerja. Pegawai jadi mudah stress, kinerjanya rendah dan kepuasan kerjanya juga rendah.”

Oleh karena itu, persepsi dukungan dan peranan organisasi yang positif menjadi hal yang penting untuk mendorong kinerja baik dari setiap pegawai.

Hal ini juga dirasakan oleh pimpinan dan salah satu karyawan bagian marketing di PT. Karya Alam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut salah satu contoh dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa :

1. Pimpinan

“Sejauh ini motivasi yang saya berikan hanya bonus target berupa uang, gaji bersih dan bonus dari setiap penjualan”.

2. Bendahara

“Pemberian insentif hanya di berikan jika saya sudah menjual rumah, fee disini kan cuma 500rb. Tidak ada insentif lain selain gaji dan fee penjualan, dan motivasinya saya bekerja disini karena kebutuhan pribadi. Memang belum ada kenaikan gaji dan fee di perusahaan ini seperti perusahaan developer lain karena itu kebijakan pimpinan.”

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Alam Developer Cikoneng.

- a. Tingkat kinerja karyawan PT. Karya Alam Developer Cikoneng dalam taraf berkinerja yang menurun karena kurang maksimal dalam .

- b. Efisiensi peranan pimpinan kepada karyawan masih kurang dapat di lihat dari perhatian dan motivasi kepada para karyawannya banyak yang bertahan bekerja di perusahaan tesebut hanya sekedar kebutuhan saja.

Karyawan yang bekerja masih kurang memadai SDM-nya, karena tidak ada seleksi khusus untuk karyawan yang baru bekerja dan tidak berpengalaman bisa di bayar di bawah UMR sehingga meningkatkan profit perusahaan dengan banyak kebijakan yang tidak berkesinambungan dengan aturan yang seharusnya di jalankan atau di berikan perusahaan kepada karyawan dan yang paling menonjol di keuangannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagong, Suyanto dan Sutinah. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif. Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Gaol, L, Jimmy. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Pemahaman dan Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Kopelman, M. 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Remaja Rosda Karya: Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McLeod, Raymond, & Schell, P. (2007). *Management Information System*. New Jersey: Pearson Education.
- Miles, B.B., dan A.M. Huberman, 2000, *Analisa Data Kualitatif*, Penerbit: UI Press Jakarta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali.
- Mondy dan Noe. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nur Muharomah, Sani. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. ARDAYA FARM CIDOLOG CIAMIS*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Satzinger, Jackson, Burd. 2010. "System Analisis and Design with the Unified Process". USA: Course Technology, Cengage Learning.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Manajemen Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta
- Teori supervisi kepemimpinan oleh Saparuddin pada buku yang diterbitkan tahun 2007.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

