

Analisis Kinerja Karyawan Oleh *Medium to Top Management* di PT Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru

Vivian Richie¹, Elsera Siemin Ciamas^{2,*}, Arwin¹, Dewi Anggraini², Ngajudin Nugroho⁵

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}ql.esc7@gmail.com

Abstrak

PT. Makmur Andalan Sawit yang berlokasi di Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi minyak kelapa sawit. Tepatnya perusahaan tersebut menjual hasil olahan minyaknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana Kinerja Karyawan karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru dengan judul penelitian “Analisis Kinerja Karyawan Karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dan mengumpulkan data penelitian dengan wawancara kepada 12 informan yang bersubjek *level medium to top* (kepala, supervisor, manager dan direktur). Hasil akhir dari penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) Kinerja karyawan dinilai secara kemampuan bisa dikatakan cukup baik, karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP perusahaan. Namun, yang menghambat karyawan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal adalah belum tumbuhnya rasa kepedulian, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri mereka. Karena hal itu karyawan masih sering lalai dalam pengecekan dan pelaporan yang efektif dan efisien. (2) Bisa dinilai perusahaan cukup memberikan yang terbaik dalam menunjang motivasi karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Namun, karyawan dinilai masih memerlukan jam terbang yang lebih atau pelatihan yang lebih lagi. Agar dapat mengubah pola pikir karyawan dalam menangani permasalahan dan menambah pengetahuan karyawan tentang proses kerja yang seharusnya. Faktor psikologis adalah faktor yang paling rendah dikarenakan masih kurangnya kesadaran, rasa memiliki mau pun motivasi yang kuat dari karyawan sdgkn faktor individual dan organisasi sudah cukup memadai dan terealisasi dengan baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Medium to Top Management

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi dari suatu perusahaan. Namun Kinerja Karyawan setiap karyawan di suatu perusahaan tidak akan selalu stabil. Masalah ini sudah sangat umum untuk terjadi di beberapa perusahaan. Kinerja karyawan tersebut pun biasanya mengalami peningkatan maupun penurunan di masing-masing individu para karyawannya. Peningkatan yang baik maupun penurunan yang biasanya terjadi di suatu perusahaan memiliki banyak aspek tertentu di dalam nya. Dan aspek-aspek tersebutlah yang ingin dijabarkan agar dapat menyelesaikan satu persatu masalah terkait kinerja karyawan yang menurun maupun tidak stabil. Sumber Daya Manusia. Manusia sendiri merupakan makhluk yang masih sulit untuk dikontrol atau diorganisir karena batasan tertentu. Masing-masing individu memiliki pemikiran, ide, konsep maupun permasalahan yang berbeda-beda. Karena perbedaan tersebut juga, maka otomatis tiap karyawan juga memiliki tingkat kinerja dalam bekerja yang berbeda. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, Faktor Individual yang meliputi kemampuan, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis yang meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor Organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.” [1]. Suatu perusahaan pasti selalu menginginkan seseorang atau karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaannya. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya[2]

PT. Makmur Andalan Sawit yang berlokasi di Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi minyak kelapa sawit. Tepatnya perusahaan tersebut menjual hasil olahan minyaknya. Perusahaan sendiri telah menetapkan beberapa aturan yang digunakan untuk menjaga kedisiplinan, motivasi dan prestasi para karyawan. Namun dapat diketahui bahwa tidak semua aturan dapat dilaksanakan dengan mudah dan berkelanjutan tanpa adanya masalah. Seperti yang dinyatakan oleh Direktur PT, Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru bahwa terjadi permasalahan di bidang perkantoran, adanya masalah dalam lambatnya pelaporan yang dibuat oleh karyawan administrasi, kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan, adanya masalah kinerja karyawan yang masih lalai dalam pengecekan dan perawatan mesin-mesin sehingga memperlambat proses. Tidak efektifnya pengerjaan karena kinerja karyawan yang masih kurang berkontribusi lebih. Dari hal-hal yang terjadi diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya kinerja karyawan dalam proses berjalan nya suatu perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Simamora bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain nya adalah Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Dan Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* [1].

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak diperoleh oleh alat-alat prosedur statistik atau alat-alat kuantifikasi lainnya. Jenis data penelitian terdiri dari 2 (dua), yaitu (1) Data primer adalah yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul

data. (2) Data sekunder adalah yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen [3]. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder untuk menuliskan kajian pada PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru. Data dikumpulkan melalui metode wawancara terstruktur dan observasi. Metode penentuan sample data dengan Teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu [4].

Tabel 1. Daftar Karyawan PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru

Tabel Karyawan PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru			
		Direktur	1
		Manajer	1
Civil	2		
Grading	3	Kep. Grading	1
Laboratorium	5	Kep. Laboratorium	1
Proses Shift	14	Kep. Proses Shift	1
Timbangan	3	Kep. Timbangan	1
Maintenance Work Shop	3	Kep. Maintenance Work Shop	1
Maintenance Electrical	3	Kep. Maintenance Electrical	1
Administrasi	3	Kep. Administrasi	1
Mekanik	3	Kep. Mekanik	1
Gudang	3	Kep. Gudang	1
Alat Berat	3	Kep. Alat Berat	1
Total Karyawan	45	Total Medium to Top	12

Terdapat 12 informan yang terpilih sebagai sampel yang memenuhi kriteria responden yaitu: (1) Bekerja di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru. (2) Mempunyai tanggung jawab atas anggotanya. (3) Memahami proses kerja sesuai bidangnya. (4) Memimpin suatu divisi maupun bagian dalam perusahaan. (5) dan merupakan *medium to top management* di perusahaan (kepala, supervisor, manager dan direktur).

Metode analisis data kualitatif dalam penelitian ini terdiri dari tiga kegiatan, yaitu:

- 1) Reduksi Data
Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi dan data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis.
- 2) Model Data
Dalam hal ini, model yang dimaksud adalah suatu kumpulan informasi yang tersusun dimana memperbolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Model data kualitatif ini dapat disajikan dalam bentuk teks naratif, grafik, bagan, tabel dan sebagainya.
- 3) Penarikan/Verifikasi Kesimpulan
Dari model data yang disajikan, ditarik kesimpulan terhadap data-data tersebut. Kesimpulan dalam proses analisa data ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah penelitian [5].

Untuk melakukan pengecekan kredibilitas data adalah dengan menggunakan triangulasi sumber, yaitu mendapatkan data dengan Teknik wawancara dari berbagai sumber

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan ngkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Faktor Kinerja Karyawan, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) *Demographic*
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah[1]

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru bisa dikatakan cukup kompeten dalam bekerja secara tim maupun individu. Mereka cukup memenuhi SOP. Namun untuk beberapa karyawan lainnya masih membutuhkan pelatihan dan jam terbang yang lebih untuk menciptakan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.
2. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru dapat menemukan solusi di tiap permasalahan dengan baik. Namun tentu nya masih membutuhkan arahan dari atasan dan untuk penyelesaian masalah akan lebih efektif jika karyawan dan atasan saling kordinasi setiap adanya pemicu permasalahan.
3. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru rata-rata tamatan Sekolah Menengah ke- Atas hingga kejurusan. Dan latar belakang pendidikan mereka sangat mendukung mereka dalam pekerjaannya karena dengan adanya latar belakang pendidikan yang standar dapat membuat pola pikir seseorang lebih terbuka. Tetapi Kinerja Karyawan karyawan tidak hanya di nilai dari pendidikan saja, namun dilihat dari kesediaan dan kepedulian seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani nya.
4. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru merasa puas hingga sangat puas dengan penghasilan yang di dapat karena sesuai dengan kebijakan pemerintahan dan UMR. Serta mereka bekerja sesuai dengan penghasilan yang mereka dapatkan.
5. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru diperkirakan usia dengan kinerja yang baik adalah sekitar 20 an hingga 50.
6. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru dinilai cukup memiliki visi dan misi yang sama dalam mengembangkan perusahaan dan juga atasan memiliki harapan agar karyawannya bukan hanya memiliki visi dan misi yang sama tetapi juga memiliki rasa peduli terhadap perusahaan yang dapat membuat kerja sama antar karyawan menjadi suatu jembatan dalam mencapai target atau visi dan misi perusahaan.
7. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru dinilai cukup mempunyai sikap dan perilaku yang baik dan terkendali. Atasan menilai bahwa karyawannya menghargai dan mau untuk mengikuti arahan yang diberi dan walaupun adanya keselisih paham antar kolega, mereka tetap dapat terkendali dan saling menghargai dengan sangat baik.
8. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru memiliki pelatihann yang biasanya dilakukan di pagi hari sebagai briefing dan juga meeting sebagai evaluasi Kinerja Karyawan karyawan dan membahas masalah yang ada sebagai panduan pelatihan seperti apa yang dibutuhkan karyawan. Para atasan juga wajib memberikan pelatihan khusus kepada karyawannya dari divisi masing-masing. Terkadang juga adanya pelatihan dari eksternal.
9. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru memiliki pola pikir yang berbeda masing-masingnya. Akan tetapi secara keseluruhan sangat positif dan dapat mengembangkan perusahaan dan jika terdapat pola pikir karyawan yang belum dapat menunjang yang diinginkan maka akan dipandu. Untuk tingkah laku, dapat terkontrol dengan baik. Hanya perlu meningkatkan kepedulian dari karyawan terhadap perusahaan contohnya rasa memiliki dan bertanggung jawab.
10. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru memiliki motivasi kerja yang cukup baik dalam menyelesaikan peran dan tanggung jawab masing-masing. Perusahaan juga memberikan pelatihan dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan. Dan juga berlaku punishment and reward sebagai tunjangan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja yang bisa membantu mencapai visi & misi serta target perusahaan.
11. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru sangat membantu sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Dikatakan bahwa karyawan adalah penggerak atau pelaksana dari tujuan-tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dan karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP yang telah ada. Akan tetapi perusahaan tetap terus mencari sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan profesional .
12. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru bekerja dengan sangat efektif dan sesuai dengan job desc. Dengan masing-masing mempunya porsi tanggung jawab dan pekerjaannya membuat karyawan PT. MAS dapat bekerja dengan fokus dan efektif. Tingkat fungsi kepemimpinan nya sangat baik, adanya arahan yang jelas dan juga kordinasi antar atasan dan karyawan yang dijaga. Namun tetap ada harapan untuk memberikan ekstra konsentrasi dalam pengarahan karyawan agar dapat lebih efisien dalam merealisasikan target perusahaan.
13. Para karyawan di PT. Makmur Andalan Sawit, Pekanbaru diberikan apresiasi dalam banyak macam. Dari kenaikan jabatan, bonus per tahun, tambahan premi bulanan, Reward tahunan mau pun peningkatan upah karyawan serta pengakuan akan hasil kerja. Dan apresiasi ini dipercaya dapat menunjang Kinerja Karyawan karyawan.

14. Dapat dinilai bahwa struktur management di PT. Makmur Andalan Sawit sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan berdasar pada tugas pokok, dan tanggung jawab. Juga membantu dalam pengambilan keputusan untuk hal-hal kritis. Peran struktur management juga penting dalam menjelaskan tanggung jawab anggota, menjelaskan kedudukan anggota, memperjelas hubungan kerja dan memperjelas uraian secara garis besar nya struktur management berperan penting dalam perusahaan.
15. Dapat dinilai bahwa Job Description karyawan sudah sesuai dengan placement yang ada. Disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan.
16. Dapat dinilai bahwa ekspektasi untuk kinerja karyawan adalah adanya peningkatan karir, bekerja sesuai SOP, mempertahankan kinerja yang sudah ada, meningkatkan rasa kepedulian, motivasi dan rasa memiliki, memahami pekerjaan dengan baik dan mengikuti arahan dengan baik.
Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi beberapa sumber diatas, didapatkan temuan berupa:
 1. Karyawan membutuhkan beberapa jam terbang dan pelatihan yang lebih agar dapat bekerja secara efektif dalam menyelesaikan masalah.
 2. Masih kurangnya kesadaran dan rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan
 3. Karyawan yang memiliki Kinerja Karyawan yang baik dan usia karyawan yang cenderung memiliki kinerja yang baik adalah 20-50 tahun.
 4. Karyawan diharapkan memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan.
 5. Perusahaan ada memberikan pelatihan internal yang berupa briefing atau pun meeting tiap pagi dan sebelum melakukan aktivitas kerja. Dan juga terdapat pelatihan eksternal berupa program pelatihan dari pihak ketiga.
 6. Punishment and Reward dimanfaatkan sebagai tunjangan motivasi karyawan dalam melakukan yang terbaik.
 7. Perusahaan masih memerlukan fokus lebih dalam memperhatikan hasil kerja karyawan.
 8. Perusahaan sangat mengapresiasi hasil kerja karyawan berupa premi bulanan, bonus tahunan, kenaikan jabatan dll.

4. KESIMPULAN

Kinerja karyawan dinilai secara kemampuan bisa dikatakan cukup baik, karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP perusahaan. Namun, yang menghambat karyawan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal adalah belum tumbuhnya rasa kepedulian, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri mereka. Karena hal itu karyawan masih sering lalai dalam pengecekan dan pelaporan yang efektif dan efisien. Bisa dinilai perusahaan cukup memberikan yang terbaik dalam menunjang motivasi karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana pemberian motivasi berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. Namun, karyawan dinilai masih memerlukan jam terbang yang lebih atau pelatihan yang lebih lagi. Agar dapat mengubah pola pikir karyawan dalam menangani permasalahan dan menambah pengetahuan karyawan tentang proses kerja yang seharusnya. Faktor psikologis adalah faktor yang paling rendah dikarenakan masih kurangnya kesadaran, rasa memiliki mau pun motivasi yang kuat dari karyawan sdgkn faktor individual dan organisasi sudah cukup memadai dan terealisasikan dengan baik. Dengan beberapa masukan yaitu : 1) memberi motivasi yang dapat menjadi panduan bagi karyawan. Sehingga karyawan memiliki alasan atau tujuan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Pemberian motivasi umumnya berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. 2) Diperlukan training yang dapat membuat karyawan lebih paham tentang perusahaan dan cara kerjanya. Guna untuk meningkatkan kompetensi maupun hasil kerja karyawan. 3) Menerapkan musyawarah dan kordinasi antar karyawan dengan atasan maupun kolega agar kinerja karyawan dalam menyelesaikan masalah bisa lebih efektif dan efisien. Karena jika terjadi masalah tetapi tidak dibicarakan secepatnya, maka masalah dapat menjadi lebih besar daripada awal mula nya.

REFERENCES

- [1] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [2] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 96–98.
- [3] E. S. Ciamas, F. Yonggo, Yuliana, D. Anggraini, and W. Vincent, "Analisis SWOT Produk Deposito Pada PT. Bank Mestika Dharma Tbk Cabang Pembantu Setiabudi," *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [4] F. A. M. Hutabarat and N. Nugroho, "Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)," vol. 1, no. September, pp. 35–40, 2020.
- [5] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.