

ANALISIS PENGARUH KINERJA KARYAWAN BAGIAN *LINE PREPARATION* DI PT GHI

Amelia

¹Amelia, ²Dayang Berliana, ²Fadila Marga Saty.

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ²Dosen Program Studi Agribisnis, Politeknik Negeri Lampung
Jl. Soekarno Hatta No. 10 Rajabasa Bandar Lampung
Telp (0721) 703995, Fax : (90721) 787309
email¹: ameliafauzan88@gmail.com
email²: dayang@polinela.ac.id
email²: fadila@polinela.ac.id

Abstrak

PT GHI merupakan perusahaan besar yang memproduksi nanas dalam kemasan kaleng. Mayoritas karyawan masih memiliki keterbatasan keterampilan dan metode motivasi untuk merangsang kinerja karyawan kurang diterapkan serta rata-rata waktu pembersihan mata nanas untuk usia produktif karyawan lebih lambat dibandingkan dengan usia yang kurang produktif, sehingga diperlukan analisis pengaruh kinerja karyawan bagian *line preparation* di PT GHI. Tujuan penulisan karya ilmiah untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *line preparation* dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *line preparation*. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dan pembahasan diperoleh bahwa hasil uji signifikan simultan (f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) dan usia (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan hasil uji signifikan parameter individual (t) pada perhitungan *coefficient standardized beta* menunjukkan bahwa variabel usia (X3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan,, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Usia.

PENDAHULUAN

Pengambilan suatu keputusan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil dari sejumlah faktor yaitu salah satunya faktor internal karyawan antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja (Wirawan, 2009). Metode motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk merangsang motivasi kerja salah satunya yaitu motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas pendukung untuk kelancaran

tugas tetapi pada kenyataannya metode motivasi tidak langsung pada PT GHI kurang diterapkan karena fasilitas yang diberikan untuk bagian *line preparation* kurang menyeluruh seperti kipas angin hanya terdapat 6 unit yang diberikan pada setiap *line* dan 4 unit *blower*. Kipas angin dan *blower* yang kurang menyeluruh menyebabkan karyawan *line preparation* menjadi tidak nyaman bekerja dan menyebabkan kinerja menurun.

Pengalaman kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan, kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil karyawan

tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan *line preparation* walaupun sudah bekerja lebih dari 5 tahun, tetapi untuk pengerjaan subbagian pembersihan mata nanas tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan karena karyawan rata-rata hanya mampu menyelesaikan pembersihan nanas dengan waktu 4,06 menit/100 potongan.

Selain motivasi kerja dan pengalaman kerja, usia juga mempengaruhi kinerja karyawan terutama produktivitas karyawan, tetapi pada kenyataannya karyawan *line preparation* yang berusia 25 tahun-34 tahun rata-rata mampu menyelesaikan pembersihan nanas dengan waktu 4,23 menit/100 potongan, sedangkan karyawan yang berusia diatas 34 tahun rata-rata mampu menyelesaikan pembersihan mata nanas dengan waktu 4,08 menit/100 potongan.

Kurangnya motivasi dan pengalaman kerja serta produktivitas karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai dalam beberapa aspek, salah satunya pengetahuan pekerjaan. Karyawan *line preparation* terutama subbagian pembersihan mata nanas kurang memiliki pengetahuan yang cukup dalam penggunaan alat pinset yang menyebabkan potongan nanas yang dihasilkan tidak memenuhi standar untuk kategori *choice* atau kategori yang paling tinggi harga jualnya.

Pujayana (2010) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel pengalaman kerja sebagai variabel yang lebih dominan. Oleh karena itu, analisis pengaruh kinerja karyawan bagian *line*

preparation di PT GHI menjadi penting.

Tujuan

Tugas akhir ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *line preparation* dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *line preparation*.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 19 Februari 2018 sampai dengan tanggal 20 April 2018 di PT GHI. Data yang dianalisis terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui pengamatan langsung dan menggunakan alat bantu kuesioner yang dibagikan kepada 40 orang karyawan bagian *line preparation* meliputi 10 orang subbagian pemotongan dan pencucian potongan nanas, 10 orang subbagian seleksi warna dan cacat, 10 orang subbagian pocking dan 10 orang subbagian pemotongan hati nanas dan pengalengan nanas. Data sekunder diperoleh dari data yang disimpan di PT GHI dan buku-buku literatur.

Metode Analisis Data

Data primer dan data sekunder dianalisis secara deskriptif kuantitatif disertai dengan literatur yang berkaitan dengan analisis regresi. Metode ini digunakan untuk menganalisis uji validitas, uji reliabilitas, fungsi pendugaan kinerja karyawan, uji signifikan simultan, uji signifikan parameter individual, dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji

heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat melalui pengetahuan karyawan. Karyawan subbagian pembersihan mata nanas mayoritas kurang menerapkan penggunaan alat pinset yang baik dan benar yang menyebabkan buah menjadi rusak. Selain pengukuran kinerja karyawan secara langsung, persepsi dari responden terhadap kinerja juga sangat penting. Persepsi responden terhadap kinerja karyawan yaitu setuju dengan skor rata-rata sebesar 41%.

Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a Pengalaman kerja

Mayoritas dari 40 responden, sebanyak 17 orang memiliki pengalaman kerja selama 1-10 tahun. Rekapitulasi persepsi responden terhadap pengalaman kerja menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin baik dan responden setuju bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b Motivasi kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data motivasi karyawan yang didapatkan dari hasil kuesioner dibagi menjadi 3 kategori yang dapat dilihat pada Tabel 1. Tabel 1 menjelaskan bahwa 57,5% karyawan *line preparation* memiliki motivasi kerja yang rendah sedangkan rekapitulasi hasil persepsi responden terhadap motivasi kerja bahwa

karyawan setuju motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Kategori motivasi karyawan

Kategori motivasi	Jumlah responden	Persentase (%)
Baik(100%-73,3%)	1	2,5
Cukup (73,2%-46,5%)	16	40
Rendah (<46,5%)	23	57,5
Jumlah	40	100

c Usia

Usia mempengaruhi kinerja karyawan terutama untuk produktivitas kerja. Usia responden dapat dilihat pada Tabel 2. Tabel 2 menjelaskan bahwa 72,5% karyawan dari 40 orang berusia antara 20-40 tahun sedangkan untuk rekapitulasi persepsi responden terhadap usia menjelaskan bahwa 55,83% responden setuju bahwa usia dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2. Usia responden

Kategori usia	Jumlah responden	Persentase (%)
< 20 tahun	3	7,5
20-40 tahun	29	72,5
41-50 tahun	8	20
>50 tahun	0	0
Jumlah	40	100

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *line preparation*

Variabel bebas yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2) dan variabel usia (X3), sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu variabel kinerja karyawan (Y) telah diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Hasil pendugaan parameter fungsi kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil pendugaan parameter fungsi kinerja karyawan.

Variabel bebas	Hasil regresi	
	Koefisien regresi	Sig
Intercep	-1,275	0,287
Motivasi kerja (X1)	0,305	0,003***
Pengalaman kerja (X2)	0,289	0,053**
Usia (X3)	0,723	0,000***
Koefisien determinasi (R ²)	0,737	-
F hitung	33,581	0,000

Keterangan:

** = Signifikan pada taraf nyata 1%

*** = Signifikan pada taraf nyata 5%

Model fungsi kinerja memiliki R² sebesar 73,7% berarti variabel bebas (motivasi kerja, pengalaman kerja dan usia) secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,7% dan 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil pendugaan menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0, maka didapat model fungsi pengaruh kinerja karyawan *line preparation* sebagai berikut:

$$Y = -1,275 + 0,305X1^{***} + 0,289X2^{**} + 0,723X3^{***}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Variabel motivasi kerja

X2 = Variabel pengalaman kerja

X3 = Usia

Hasil uji signifikan simultan pada Tabel 3 berarti bahwa secara bersama-sama semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau model diterima. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

Persamaan fungsi kinerja karyawan bagian *line preparation* memenuhi asumsi normalitas,

tidak terdapat kasus heterokedastisitas, tidak memiliki gejala multikolinearitas dan tidak terdapat autokorelasi. Persamaan fungsi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel usia (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis pengaruh kinerja karyawan bagian *line preparation* di PT GHI sebagai berikut:

1. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja dan usia.
2. Berdasarkan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan usia mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diberikan untuk perusahaan yaitu pada saat mencari karyawan khususnya di subbagian *line preparation*, perusahaan merekrut karyawan yang memiliki usia produktif antara 25-34 tahun dan sudah memiliki pengalaman kerja. Apabila perusahaan ingin merekrut karyawan *fresh graduate*, perusahaan terlebih dahulu memberikan *training*/pelatihan kepada karyawan tetapi akan ada penambahan biaya untuk pemberian pelatihan kepada karyawan baru.

Referensi

- Pujayana, A. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Cv Surabaya Intellectual Club Surabaya. **(skripsi)**
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta. **(Buku)**
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta. **(Buku)**

