



DESKRIPSI KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KINERJA PEKERJA

Amir Husin¹ dan Mardhiah²

Manajemen, Prodi Manajemen, STAI Miftahul Ulum Tanjung Pinang, Indonesia^{1 dan2}
putrakluetutara@gmail.com¹ dan dra.mardhiah.mm@gmail.com²

Abstrak

Latar belakang: Berkembangnya zaman menyebabkan berkembangnya pula segi teknologi dan pengetahuan. Oleh karena itu, akan terjadinya suatu persaingan atau kompetisi antar institusi.

Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja.

Metode penelitian: Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode *explanatory survey*. Unit analisis karyawan sebanyak 103 kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi.

Hasil penelitian: Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif ditemukan bahwa kemampuan kerja dinilai sangat baik, lingkungan kerja sosial sangat mendukung, dan produktivitas sangat tinggi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian, waktu penelitian, alat ukur, literatur yang digunakan, teori yang digunakan dan hasil tes.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif. Dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa kemampuan berada pada kategori sangat baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja sosial termasuk dalam kategori sangat mendukung, terlihat dari hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja selama bekerja. Produktivitas merupakan kategori sangat tinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci : **Kemampuan, Lingkungan Kerja Sosial, Kinerja**

Abstract

Background: The development of the times led to the development of technology and knowledge. Therefore, there will be a competition or competition between institutions.

Research objectives: This study aims to know the picture of ability, social work environment and performance.

Research method: The design of this research is *cross sectional*. This study uses a descriptive approach with *explanatory survey* methods. Employee analysis units as many as 103 questionnaires. Data collection using questionnaires. The analytical technique used is a descriptive technique using frequency distribution.

Results: Based on the results of research using descriptive analysis found that work ability is rated very good, social work environment is very supportive, and productivity is very high. The differences in this study are the subject of the study, the time of the study, the measuring instruments, the literature used, the theory used and the test results.

Conclusion: Based on the results of research that has been done using descriptive analysis. It can be concluded that the ability to be in the category is very good can be seen from the ability of employees in working to improve the company's performance. The social work environment falls into the category of very supportive, seen from the harmonious working relationship between superiors and co-workers during work. Productivity is a very high category that is felt by employees in doing their work, producing good quality and quantity to achieve the company's goals.

Keywords : **Ability, Social Work Environment, Performance**

Diterima: 20-9-2021; Direvisi: 4-10-2021; Disetujui: 14-10-2021

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting sebagai keunggulan organisasi (Farchan, 2018) dan berperan sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi (Dwi Septianto & Lataruva, 2011). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk organisasi yang mampu mengambil alih manajemen karyawan secara memadai. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menghasilkan tim yang memiliki berkinerja tinggi.

Produktivitas karyawan terus menjadi masalah karena produktivitas adalah inti dari masalah sumber daya manusia. Rendahnya kinerja karyawan di era kompetitif ini masih menjadi masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia. Masalah produktivitas karyawan dihadapi oleh perusahaan dari berbagai sektor di banyak negara, termasuk yang beroperasi di sektor publik dan swasta, perawatan kesehatan, pendidikan, perbankan, badan usaha milik negara dan usaha kecil.

Produktivitas karyawan sangat penting dalam mengejar tujuan perusahaan dan menjadi salah satu faktor keberhasilan utama dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah menjadi prioritas perusahaan bagi perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, yang menjadi tantangan utama bagi organisasi.

Produktivitas dapat mempengaruhi operasional sehari-hari suatu organisasi atau perusahaan, semakin baik hasil yang ditampilkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil individu yang baik atau buruk tergantung pada pemahaman dan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan jujur. Kinerja pegawai dilihat dari segi produktivitas dan kinerja pegawai, yang mempengaruhi dan membantu organisasi bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya (Emelia & Darko, 2017).

Kinerja tenaga kerja di industri manufaktur menunjukkan bahwa pekerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini diperkuat oleh penelitian Emeka, Ifeoma, & Emmanuel, (2015) menyatakan bahwa sektor manufaktur di perusahaan-perusahaan Nigeria disebut-sebut sebagai salah satu mesin pertumbuhan dalam pekerjaan yang menghasilkan kekayaan pembangunan, tetapi sektor tersebut tidak mampu memenuhi tantangan yang mencerminkan kinerjanya yang buruk selama bertahun-tahun. Permasalahan karyawan dengan produktivitas yang rendah di industri produksi ditunjukkan dengan rendahnya kemampuan menguasai peralatan dan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (García-Pinillos et al, 2015).

Perusahaan yang bergerak di bidang produksi adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi, yang sebagian besar berfokus pada produktivitas dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur sangat bergantung pada kualitas dan kinerja tinggi karyawannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, keterampilan, daya tanggap, kecepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Bertentangan dengan faktor-faktor penting yang menentukan kinerja dan komitmen karyawan untuk bekerja adalah: struktur gaji, kurangnya kesempatan, sistem insentif yang lemah, kode promosi berbasis senioritas, keterlambatan promosi, dan kurangnya strategi insentif (Assan, 2015; Zheng dan Lamond, 2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kepemimpinan, pembinaan, pemberdayaan, partisipasi, budaya organisasi, lingkungan kerja sosial, motivasi dan pelatihan. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, beberapa solusi telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, yaitu melalui pelatihan dan pemberdayaan. Upaya peningkatkan

kinerja, diantaranya dengan memperhatikan kemampuan seorang karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu bentuk kemampuan yang diyakini dapat memainkan peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah kemampuan (Burns R. B, 2012:148). Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru untuk membangun hubungan dan proses kerja (Sajid, 2017). Masalah kinerja pegawai terjadi karena pengetahuan dan pengalaman antar pegawai memiliki kesenjangan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu (Chen, S., Zhu, X., Welk, G. J., Kim, Y., Lee, J., & Meier, 2014).

Selain kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai, sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Mahardikawanto, 2013; Suprayitno, 2007:24). Lingkungan kerja memberikan dampak besar kepada karyawan, baik terhadap hasil negatif atau hasil positif.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan social. Lingkungan kerja sosial memainkan peran penting dalam proses produksi yang dilakukan oleh karyawan atau karyawan di semua tingkat manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan bekerja di dalam perusahaan tidak sendiri, pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian, karyawan perlu membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan. Temuan penelitian telah menetapkan bahwa peningkatan kinerja di tempat kerja disebabkan bukan hanya dengan pelatihan, namun juga oleh pengaruh organisasi lainnya, yang berada di luar kendali pelatihan, misalnya perilaku manajer lini, imbalan dan insentif, praktik perekrutan, lingkungan kerja, peralatan dan sejumlah aspek budaya lainnya yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja (Anthony, 2017). Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan mengenai: (1) deskripsi keterampilan, (2) deskripsi lingkungan kerja sosial dan (3) deskripsi kinerja.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja (Bolli, T., & Farsi, 2015).

Kemampuan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Brasileira et al, 2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan sebagai berikut: 1) Disfungsi membatasi kemampuan mereka untuk bekerja; 2) Pekerja lanjut usia dan perempuan menunjukkan hubungan terbalik dengan hilangnya produktivitas di tempat kerja; 3) Tingkat pendidikan, partisipasi dalam kegiatan; 4) Tuntutan mental dan fisik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pada fungsi sumber daya manusia terdapat fungsi *risk management* yang efektif merupakan komponen dalam manajemen sumber daya manusia. Ruang lingkup dari manajemen risiko terdiri dari keselamatan, kesehatan dan keamanan di tempat kerja. Pendekatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman berkaitan dengan program *safety, health & well-being* (Andresen, M., & Nowak, 2015). Ergonomi adalah studi dan desain dari lingkungan kerja.

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012:64).

Menurut Albrecht et al, (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar pengalaman, kesungguhan serta pengukuran.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gomez-Mejia, (2012) terdapat lima indikator kinerja, yaitu: 1) *Quality of work*, 2) *Quantity of work performance*, 3) *Interpersonal effectiveness*, 4) *Competencies*, 5) *Job Knowledge*. Kinerja karyawan dapat diukur melalui 1) Ketepatan waktu, 2) Ketercapaian target, 3) Pemahaman pekerjaan, 4) Pemahaman standar operasional, 5) Penyampaian ide dan gagasan, 6) Kerjasama, 7) Tanggungjawab, 8) Cara kepemimpinan

Berdasarkan penjelasan mengenai gambaran kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan, maka disusun sebuah paradigma analisis kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan secara jelas digambarkan dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variable*) adalah kemampuan kerja dengan dimensinya yang mencakup pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*). Serta lingkungan kerja sosial dengan dimensinya yang mencakup hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Masalah penelitian yang merupakan variabel (Y) atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan dengan indikatornya 1) Tanggung jawab, 2) Inisiatif, 3) Kerjasama, 4) Etika dan Komunikasi, 5) Disiplin dan Kehadiran, 6) Pengetahuan mengenai pekerjaan, 7) Kualitas Pekerjaan, 8) Kecepatan Kerja dan 9) Kerapihan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sanden yang berlokasi di Kawasan Bintan Inti Industrial Estate, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah tanggapan responden tentang kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan Sedangkan yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan adalah metode *cross sectional method*, dimana penelitian ini dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang.

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, dengan metode penelitian yang digunakan adalah *explonatory survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan yang berjumlah 103 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, studi lapangan dengan penyebaran kuesioner secara langsung, dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan sebanyak 103 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dan kondisi siap menerima segala situasi dan resiko yang akan dihadapi. Kemampuan (*Ability*) merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan menunjukkan potensi orang atau karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang mana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik serta kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Berdasarkan kemampuan terdapat 2 dimensi yaitu 1) *knowledge* (pengetahuan), 2) *skills* (keahlian).

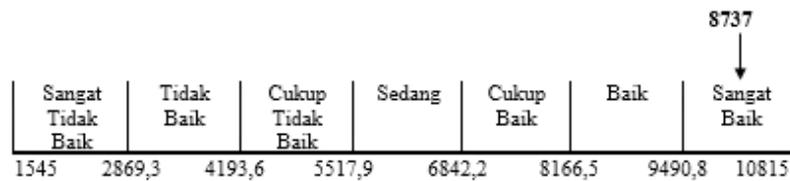
Pengetahuan didasari oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keahlian (*skill*) terdiri dari kecakapan (*attitude*) dan kepribadian (*personality*). Kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kesejahteraan dan mendukung keberhasilan kerja. Pembahasan mengenai kemampuan sangat tinggi kaitannya dengan sikap profesionalisme dari cara kerja pegawai, yaitu kemampuan menguasai, memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara produktif, efisien, mandiri, inovatif juga memiliki dedikasi dan moral yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penyebaran angket pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan, kemampuan dapat diukur melalui perhitungan rata-rata dimensi dan perhitungan skor keseluruhan. Berikut ini dipaparkan hasil dari rekapitulasi perhitungan skor:

Tabel 1. Rekapitulasi Dimensi Kemampuan.

No	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Pengetahuan	5181	6489	80%
2	Keahlian	3564	4326	82%
Total		8737	10815	81%

Berdasarkan tabel 1 aspek kemampuan paling tinggi yaitu terdapat pada dimensi *skill* (keahlian) memperoleh skor sebanyak 3.564 atau 82%, sementara dimensi paling rendah yaitu pada *knowledge* (pengetahuan) memperoleh skor 5.181 atau 80%. Secara keseluruhan variabel kemampuan memperoleh skor 8.737, apabila di persentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh persentase sebesar 81%, dapat dikatakan menurut Muhammad Ali, (2013:184) bahwa hampir seluruh responden menyatakan kemampuan pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan dalam kategori sangat baik. Sedangkan dilihat dari garis kontinum yang telah dihitung adalah



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Kemampuan.

Berdasarkan gambar 2 pada nilai kontinum variabel kemampuan yaitu 8.737 sesuai dengan data penelitian yaitu termasuk kedalam kategori sangat baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik dijalankan pada perusahaan, akan tetapi pelatihan pada perusahaan masih perlu ditingkatkan karena semua dimensi berada di bawah skor ideal.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket yang disebar kepada 103 responden diketahui bahwa kemampuan karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan mencapai skor 8.737 dari skor kriterium atau jumlah maksimal perolehan nilai responden terletak pada daerah 9.490,8-10.815 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan sangat baik, namun kemampuan tersebut perlu ditingkatkan lagi karena semua dimensi berada dibawah skor ideal.

Lingkungan kerja sosial merupakan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun pelayanan kepada masyarakat. Sesuatu yang berhubungan dengan segi psikis dari lingkungan kerja disebut sebagai lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja sosial sangat berpengaruh terhadap kerja pekerja dalam latar belakang keluarga pekerja. Memperbaiki lingkungan kerja sosial akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi dan menjadikan perusahaan sebagai tempat kerja terbaik untuk bekerja (Armstrong & Taylor, 2014). Dimensi pemberdayaan yaitu hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Hubungan kerja dengan atasan merupakan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

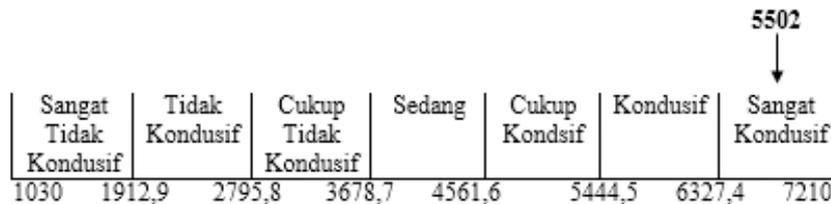
Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja merupakan Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penyebaran angket pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan, lingkungan kerja sosial dapat diukur melalui perhitungan rata-rata dimensi dan perhitungan skor keseluruhan. Berikut ini dipaparkan hasil dari rekapitulasi perhitungan skor:

Tabel 2. Rekapitulasi Dimensi Lingkungan Kerja Sosial.

No	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
	Hubungan kerja dengan atasan	2618	3605	73%
	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	2884	3605	80%
	Total	5502	7210	76%

Berdasarkan tabel 2 aspek lingkungan kerja sosial paling tinggi yaitu terdapat pada dimensi hubungan kerja dengan sesama rekan kerja memperoleh skor sebanyak 2.884 atau 80%, sementara dimensi paling rendah yaitu pada hubungan kerja dengan atasan dan memperoleh skor 2.618 atau 73%. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja sosial memperoleh skor 5.502, apabila di persentasekan ke dalam skor ideal maka diperoleh persentase sebesar 76%, dapat dikatakan menurut Muhammad Ali, (2013:184) bahwa hampir seluruh responden menyatakan lingkungan kerja sosial pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan dalam kategori sangat kondusif. Sedangkan dilihat dari garis kontinum yang telah dihitung adalah:



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja Sosial.

Berdasarkan gambar 3 pada nilai kontinum variabel pelatihan yaitu 5502 sesuai dengan data penelitian yaitu termasuk kedalam kategori sangat kondusif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja sosial yang kondusif dalam perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja sosial pada perusahaan masih perlu ditingkatkan karena semua dimensi berada di bawah skor ideal.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket yang disebar kepada 103 responden diketahui bahwa lingkungan kerja sosial karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan mencapai skor 5502 dari skor kriterium atau jumlah maksimal perolehan nilai responden terletak pada daerah 6327,4-7210 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja sosial pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan sangat kondusif, namun lingkungan kerja sosial tersebut perlu ditingkatkan lagi karena semua dimensi berada dibawah skor ideal.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang bisa bekerja secara efisien dan efektif bagi organisasi yang mampu mengambil alih pengelolaan karyawan dengan baik. Sasaran utama pengelolaan sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia diharapkan bisa menghasilkan karyawan dengan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja meliputi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Aprilia & Hudiwinarsih, 2012). Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Kinerja berlandaskan peluang dalam kesuksesan sebuah organisasi karena kinerja berorientasi pada waktu bagaimana karyawan dapat berfungsi melaksanakan tugas yang

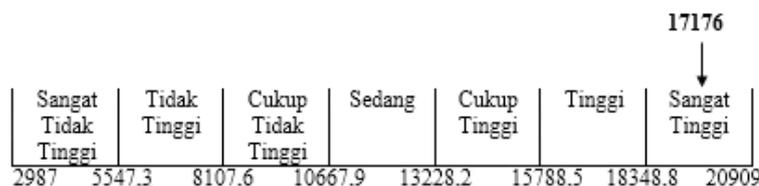
dibebankan (Jyoti, J., & Dev, 2016). Kinerja karyawan berarti konstruksi yang paling penting dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia serta suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik (Tummers, 2017). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Perusahaan memiliki 9 standar penilaian untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan: 1) Tanggung jawab, 2) Inisiatif, 3) Kerjasama, 4) Etika & komunikasi, 5) Disiplin & kehadiran, 6) Pengetahuan mengenai pekerjaan, 7) kualitas pekerjaan, 8) kecepatan kerja, dan 9) kerapihan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui penyebaran angket pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan, kinerja dapat diukur melalui perhitungan rata-rata dimensi dan perhitungan skor keseluruhan. Berikut ini dipaparkan hasil dari rekapitulasi perhitungan skor

Tabel 3 . Tabel Rekapitulasi Dimensi Kinerja.

No	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Tanggung jawab	2345	2884	81%
2	Inisiatif	2264	2884	79%
3	Kerjasama	2380	2884	83%
4	Etika dan Komunikasi	1853	2163	86%
5	Disiplin dan Kehadiran	1792	2163	83%
6	Pengetahuan mengenai pekerjaan	1735	2163	80%
7	Kualitas pekerjaan	1808	2163	84%
8	Kecepatan kerja	1737	2163	80%
9	Kerapihan	1226	1442	85%
Total		17176	20909	82%

Berdasarkan Tabel 3 aspek kinerja paling tinggi yaitu terdapat pada dimensi etika dan komunikasi memperoleh skor sebanyak 1853 atau 86%, sementara dimensi paling rendah yaitu pada inisiatif memperoleh skor 2264 atau 76%. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memperoleh skor 17176, apabila di persentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh persentase sebesar 82%, dapat dikatakan menurut Muhammad Ali, (2013:184) bahwa hampir seluruh responden menyatakan kinerja pada karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan dilihat dari garis kontinum yang telah dihitung adalah:



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Kinerja.

Berdasarkan Gambar 4 pada nilai kontinum variabel kinerja yaitu 17176 sesuai dengan data penelitian yaitu termasuk kedalam kategori sangat tinggi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi dijalankan pada perusahaan, akan tetapi kinerja pada perusahaan masih perlu ditingkatkan karena semua dimensi berada di bawah skor ideal.

Berdasarkan hasil penelitian dari angket yang disebar kepada 103 responden diketahui bahwa kienrja karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan mencapai skor 17176 dari skor kriterium atau jumlah maksimal perolehan nilai responden terletak pada daerah 18348,8-20909, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kienrja karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan sangat tinggi, namun kinerja tersebut perlu ditingkatkan lagi karena semua dimensi berada dibawah skor ideal.

Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa semakin tinggi kemampuan dan lingkungan kerja sosial secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan tersampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan semakin tinggi juga kinerja karyawan PT. Sanden di Kabupaten Bintan yang tersampaikan. Selain itu, lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin kondusif lingkungan kerja sosial semakin tinggi juga kinerja PT. Sanden di Kabupaten Bintan yang tersampaikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif. Dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa kemampuan berada pada kategori sangat baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja sosial termasuk dalam kategori sangat mendukung, terlihat dari hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja selama bekerja. Produktivitas merupakan kategori sangat tinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan dengan menggunakan indikator yang berbeda dari sumber teori yang lebih beragam, dan terhadap objek yang berbeda, karena masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan metode penelitian dan teknik pengumpulan data.

BIBLIOGRAFI

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., & Zimbelman, C. C. (2012). *Fraud Examination* (Fourth Edi). South-Western.
- Andresen, M., & Nowak, C. (2015). *Human Resource Management Practices Assessing Added Value*. Springer.
- Anthony, Aeffects. E. (2017). *EFFECTS OF DISCIPLINE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AN ORGANIZATION : THE CASE OF COUNTY EDUCATION OFFICE HUMAN*. 2(3), 1–18.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Assan, S. Y. M. A. H. (2015). *ROLE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES IN EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION WITH MEDIATING EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT*. 53(1), 81–96.
- Bagus Kisworo. (2012). *PSDM*. Buku Ajar FIP UNNES.
- Bolli, T., & Farsi, M. (2015). *The Dynamics of Productivity in Swiss Universities*.

- Journal of Productivity Analysis*, 44(1), 21–38. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s11123-015-0450-2>
- Brasileira, R., Coelho, J. S., Salmaso, C., Universidade, T., & Coelho, J. S. (2014). *Factors associated with work ability in the elderly*. December 2014. <https://doi.org/10.1590/1809-4503201400040003>
- Dwi Septianto, D. S., & Lataruva, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Emeka, H., Ifeoma, J., & Emmanuel, I. (2015). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT An Evaluation of the Effect of Technological Innovations on Corporate Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Nigeria Abstract*: 3(1), 248–262.
- Emelia, A.-A., & Darko, T. O. (2017). Leadership, Employee Engagement and Employee Performance in the Public Sector of Ghana. *Journal of Business and Management Sciences*, 5(2). <https://doi.org/10.12691/jbms-5-2-1>
- Farchan, F. (2018). Strategi msdm sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52.
- García-Pinillos, F., Párraga-Montilla, J. a., Soto-Hermoso, V. M., & Latorre-Román, P. a. (2015). Changes in balance ability, power output, and stretch-shortening cycle utilisation after two high-intensity intermittent training protocols in endurance runners. *Journal of Sport and Health Science*.
- Gomez-Mejia, L. R. and D. B. B. and R. L. C. (2012). *Managing Human Resources* (I. Pearson Education (ed.)). Prentice Hall.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2016). *Perceived High-performance Work System If-efficacy and Learning Orientation*. SAGE, 15(*Employee Performance*),and *Employee Performance*. <https://doi.org/doi.org/10.1177/0972622516688392>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License