

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA KUSUMA SARANA

Angga Aditya Arya¹, G.A.P Candra Dharmayanti², dan A.A Diah Parami Dewi³

^{1,2,3}Program Studi Magister Teknik Sipil Universitas Udayana

Email:

ABSTRAK

Perkembangan infrastruktur yang pesat di Bali membuat banyaknya jumlah penyedia jasa pada bidang konstruksi, salah satunya kontraktor. Dengan persaingan yang ada, kontraktor harus mampu menunjukkan kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh banyak sumber pada perusahaan tersebut, baik sumber daya teknologi, uang maupun manusia. Faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh utama untuk mewujudkan tujuan organisasi. PT. Jaya Kusuma Sarana (JKS) merupakan salah satu kontraktor yang telah tersertifikasi oleh ISO 9001 : 2008. Pada tahun 2013 penerapan ISO 9001 pada PT JKS dievaluasi dan ditemukan bahwa masih perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia berdasarkan indikator sasaran dan target dari tiap divisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja dan faktor dominan apa yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. JKS. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, dengan melakukan survei menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan analisis faktor untuk mengetahui faktor-faktor apa saja dan faktor dominan apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Hasil analisis menunjukkan bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. JKS, yang diringkas dalam enam kelompok faktor. Kelompok pertama adalah pelatihan, minat dan pendidikan; kelompok kedua adalah kemampuan disiplin dan evaluasi; kelompok ketiga adalah jaminan sosial dan persepsi peran; kelompok keempat adalah kepemimpinan dan *reward*; kelompok kelima adalah penempatan kerja dan kapasitas diri; kelompok keenam adalah sumber daya. Diantara kelompok faktor tersebut faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. JKS adalah pelatihan, minat dan pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. JKS harus memperhatikan faktor –faktor tersebut khususnya faktor dominan, yaitu: dengan memberikan pelatihan, mengidentifikasi minat dan pendidikan karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, PT. Jaya Kusuma Sarana, ISO 9001

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. JAYA KUSUMA SARANA

ABSTRACT

The rapid development of infrastructure in Bali has increased the number of service providers in construction field, one of them are contractors. A contractor must be able to demonstrate good performance to face the competition in construction field. The success of an enterprise is influenced by many sources in the company, including human resources, technology and money. Human resources have an important role to achieve the organization's objectives. PT. Sarana Jaya Kusuma (JKS) is one of the contractors that have obtained ISO 9001: 2008, and based on evaluation of the implementation of ISO 9001 in 2013, the quality of Human Resources at PT. JKS Bali still needs to be improved in accordance with indicators of objectives and targets of each division. Therefore this research aims to analyzed factors and dominant factors that affect on the performance of employees. This research was conducted using quantitative methods. Data was collected through a survey using questionnaires and was analyzed using factor analysis to determine the factors and the dominant factors that affect the performance of employees at PT.JKS. The result suggested 13 factors that affect the performance of employees at PT. JKS, which was classified into 6 groups. The first group was training, interest and education; the second group was ability, discipline, evaluation; the third group was social security and perception of the rule; the fourth group was leadership and reward; the fifth group was work placement and the capacity of self; the sixth group was resource. The first group was the dominant factor than covered training, interest and education. Therefore, in order to improve their employee performance, PT. JKS should pay attention particularly to the dominant factors, i.e.: by providing training, identifying interest and education of the employees that suitable for their job description.

Key Words : Employee performance, PT. Jaya Kusuma Sarana, ISO 9001

1 PENDAHULUAN

Di era globalisasi banyak tantangan yang dihadapi oleh badan usaha agar tetap mampu bersaing menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sebagai daerah wisata yang paling digemari oleh wisatawan lokal dan mancanegara, Bali tentu saja harus memiliki berbagai infrastruktur penunjang akomodasi pariwisata. Maka dari pada itu, seiring dengan meningkatnya aktifitas dalam bidang pariwisata hal ini berdampak juga pada tumbuhnya infrastruktur dengan adanya jalan *underpass* simpang Dewa Ruci, jalan diatas perairan (JDP) Bali Mandara, renovasi Bandara I Gusti Ngurah Rai dan berbagai macam infrastruktur lainnya. Pembangunan dan pelaksanaan konstruksi yang meningkat tentu saja ini merupakan kesempatan dan peluang bagi mereka yang bergerak di bidang jasa penyediaan konstruksi, dimulai dari perencana atau konsultan sampai pelaksanaan atau kontraktor dan juga penyedia jasa konstruksi lainnya. Mengingat banyaknya penyedia jasa konstruksi khususnya kontraktor yang bermunculan yang berasal dari Bali ataupun yang berasal dari luar Bali, tentu saja membuat persaingan antara kontraktor semakin ketat. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh para kontraktor karena harus mampu menunjukkan kinerja yang baik sehingga mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang diharapkan oleh para pemilik proyek atau *owner*. Kualitas pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kinerja karyawan (Nawawi, 2006). Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih rapi sehingga diperlukan seorang karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi (Douglas, 1996). PT. Jaya Kusuma Sarana (JKS) adalah kontraktor yang telah tersertifikasi ISO 9001:2008 dan telah menerapkannya dalam pelaksanaan proyek – proyek jasa konstruksi. Agar sesuai dengan visi misi perusahaan untuk memberikan kepuasan terhadap pemilik proyek (*owners*) dengan menghasilkan proyek yang berkualitas, sesuai dengan biaya yang dianggarkan dan dalam waktu yang sudah disepakati dalam kontrak diperlukannya kinerja karyawan yang baik, namun pada tahun 2013 dilakukan evaluasi ISO 9001, kualitas SDM di PT. Jaya Kusuma masih perlu ditingkatkan berdasarkan indikator sasaran dan target dari tiap divisi (PT. JKSB, 2013). Maka dari pada itu perlu dilakukan penelitian tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengetahui faktor apa saja yang paling mempengaruhi (dominan) kinerja karyawan PT. Jaya Kusuma Sarana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja dan faktor dominan apa yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2 KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Pengertian ISO 9001:2008

Gaspersz (2002) mengatakan ISO 9001: 2008 adalah standar internasional untuk sistem manajemen kualitas atau mutu. Fungsi dari ISO 9001: 2008 adalah untuk membuat persyaratan dan penilaian dari suatu sistem manajemen mutu.

Manfaat dari penerapan ISO 9001 pada perusahaan yaitu:

1. Untuk memberikan jaminan kepuasan terhadap pelanggan atas produk atau jasa yang telah dihasilkan
2. Untuk menambah rasa percaya pelanggan terhadap suatu perusahaan
3. Menumbuhkan kebanggaan pada pekerja agar dapat memotivasi mereka untuk menghasilkan produk yang berkualitas
4. Memperluas jaringan suatu organisasi untuk mendapatkan rekan kerja yang lebih banyak
5. Menjadi pedoman atau tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja perusahaan
6. Meningkatkan pengendalian manajemen resiko sehingga perusahaan lebih baik
7. Manajemen sistem perusahaan menjadi lebih teratur

Adanya persaingan antar perusahaan yang begitu ketat, tentu saja menuntut perusahaan untuk memiliki hasil produk atau layanan dengan mutu yang baik agar tetap dapat meningkatkan nilai jual dan nilai saing dari perusahaan tersebut. Mutu yang baik dihasilkan oleh organisasi yang menerapkan sistem manajemen mutu yang rapi. Salah satu penerapan ISO 9001 dalam sistem manajemen mutu adalah dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya, yaitu pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusianya akan menghasilkan produk atau jasa yang baik (kualitas) sehingga kepuasan pelanggan terpenuhi.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengaruh faktor sumber daya manusia pada aktifitas perusahaan, diwujudkan dengan mengatur manajemen sumber daya manusianya serapi mungkin, karena kesuksesan perusahaan bukan hanya dipengaruhi oleh pada sumber dana (modal) dan teknologi, namun faktor sumber daya manusianya.

Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) dari para ahli:

Menurut Alwi (2012) menyatakan MSDM adalah cara mengelola sekumpulan orang dengan baik, demi terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Kenooy (1990), MSDM adalah bagaimana memanfaatkan secara penuh hasil kerja dari sumber daya manusia (karyawan) dengan mengimplementasikannya ke dalam strategi bisnis perusahaan. Dari berbagai pendapat ahli di atas maka di dapat kesamaan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam

aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan menata kinerja karyawan. Demi menunjang sumber daya manusia yang baik maka kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Srimindarti (2006) kinerja merupakan penetapan secara berkala aktifitas operasional dari suatu perusahaan, berdasarkan visi misi, serta pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sedangkan Nurhayati (2008) mengungkapkan bahwa kinerja adalah pedoman para karyawan untuk mencapai persyaratan kerja. Kinerja karyawan memiliki pengertian sebagai kemampuan seseorang karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Gomes, 1995). Mangkunegara (2001) mengatakan kinerja merupakan pencapaian dari aktifitas seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah hasil karya dari individu baik secara kualitas dan kuantitas. Hasil karya ini bisa berasal dari individu karyawan atau kelompok. Seluruh karyawan wajib menampilkan hasil karya terbaiknya, mulai dari level top manajemen (jabatan fungsional dan *structural*) sampai ke level karyawan. (Ilyas, 2001). Dari pendapat para ahli dapat dirangkum bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan mencapai persyaratan kerja, yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan visi misi perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan mempengaruhi kualitas suatu produk atau jasa yang dihasilkan.

2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang disebutkan oleh beberapa ahli, berikut rangkuman faktor – faktor kinerja karyawan dari berbagai sumber yang di gunakan pada penelitian ini: antara lain

Tabel Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Ilyas (2001)	Sutermeister (1999)	Notoatmodjo (2002)
Motivasi	Motivasi	Kemampuan
Kemampuan	Kemampuan	imbalan , insentif
Keahlian	Pengetahuan	kapasitas
Pelatihan	Keahlian	help
Sikap kepribadian	Pendidikan	environment
desain pekerjaan	Pengalaman	validity
latar belakang	Pelatihan	evaluatiaon
demografis (umur)	Minat	
persepsi peran	Sikap kepribadian	
sumber daya organisasi	Kondisi fisik	
kepemimpinan	Kebutuhan fisiologi	
imbalan , insentif	kebutuhan sosial	
struktur	Kebutuhan egoistik	
kapasitas		
help		

Tabel Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan (Lanjutan)

Nitisemito (2001)	Davies (1989)	Sukaratha (2006)
Pelatihan	Motivasi	Motivasi
Kompensasi yg diberikan	Kemampuan	Pendidikan
penempatan kerja yg tepat	potensi (IQ)	Pengalaman
rasa aman (pesangon)	kemampuan reality	Disiplin
hubungan dgn rekan kerja		
hubungan dgn pemimpin		

Tabel Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan (Lanjutan)

Adiono (2002)	Hasibuan (2006)	Expectancy Theory
Motivasi	Motivasi	Motivasi
Kemampuan	Kemampuan	Kemampuan
Pengetahuan	desain pekerjaan	
persepsi peran		

3 METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Sumber Data

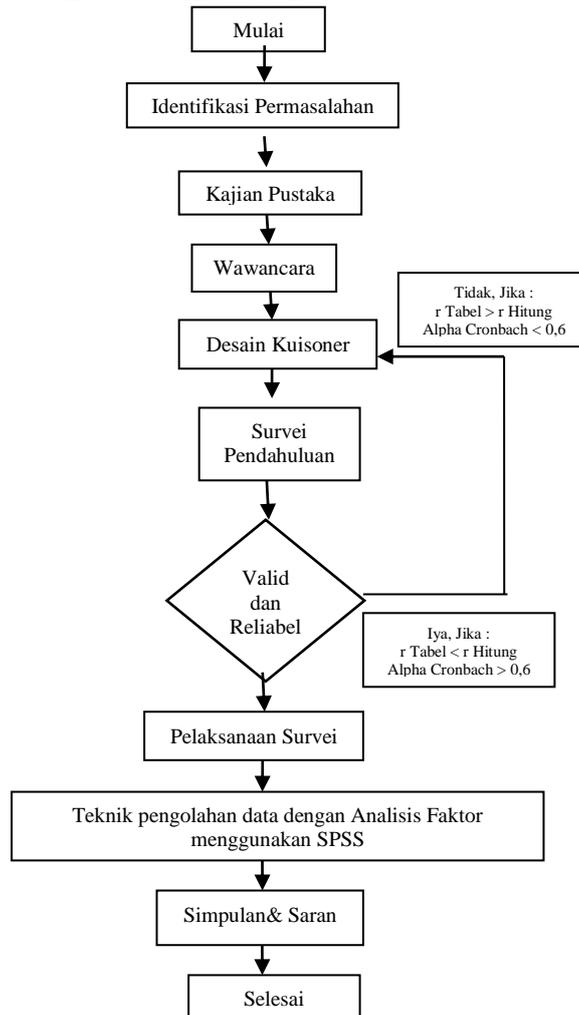
Lokasi penelitian yang dimaksud adalah seluruh proyek – proyek yang sedang dikerjakan oleh PT. Jaya Kusuma Sarana yang berlokasi di Bali.

Data yang akan dipakai pada didapat dengan berbagai cara ada yang melalui kajian pustaka, dari hasil wawancara dengan bagian *Top Manajemen* dari PT. Jaya Kusuma Saran Bali yaitu Wakil Manajer, *Project Manager* (PM), dan *site manager* (SM).

3.2 Teknik Sampling dan Jumlah Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenis *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*. Sedangkan populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Jaya Kusuma Sarana Bali dengan total populasi 119 orang dan pengambilan jumlah sampel yang diambil dengan signifikansi 5% adalah 89 sampel. Sebelum melakukan survei utama dilakukan *pilot survey* dengan mengambil responden sebanyak 20, setelah itu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner.

3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data



3.4 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian dan Data

Syarat untuk uji validitas adalah jika R hitung lebih besar dari R tabel maka kuisioner dinyatakan valid, dan sebaliknya jika R hitung lebih kecil dari R tabel (0,444) maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

Pada pilot survei ini mengambil 20 responden, hasil uji validitas adalah dari 22 faktor terdapat 10 faktor dinyatakan tidak valid dan 12 faktor dinyatakan valid, dengan nilai korelasi terkecil 0,039 dan terbesar 0,710. Pada penelitian ini variabel – variabel yang tidak valid tetap akan digunakan karena menurut Carmines dan Woods (1981) pengujian validitas konstruksi (*construct validity*) dapat digunakan pendapat para ahli (hasil kajian pustaka) maka variabel – variabel yang tidak valid secara uji statistik tetap digunakan pada penelitian ini.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah nilai *Alpha Cronbach* harus lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* 0,852 yang lebih besar dari nilai ketentuannya (0,6) sehingga kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten apabila ingin dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Setelah melakukan pilot tes lalu dilanjutkan dengan survei utama. Dari 130 kuesioner, jumlah yang kembali kepada peneliti adalah 91 kuesioner (91 responden) sehingga tahap pengolahan data selanjutnya berdasarkan 91 data.

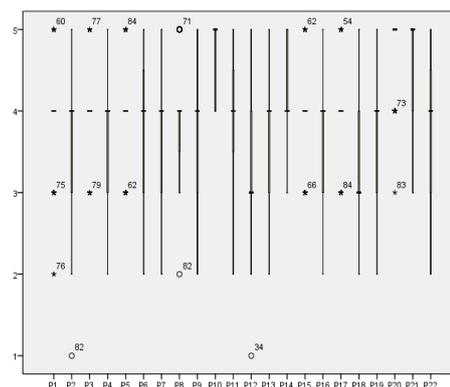
Dari 22 faktor terdapat 9 faktor dinyatakan tidak valid dan 13 faktor dinyatakan valid, (r Tabel 0,202) dengan nilai korelasi terkecil 0,032 dan terbesar 0,402. Sama dengan pernyataan pada pilot test di atas, variabel – variabel yang tidak valid tetap akan digunakan karena selanjutnya akan menggunakan analisis faktor dimana untuk mereduksi variabel yang memiliki nilai *loading factor* yang lebih kecil dari 0,5. Selain itu menurut Carmines dan Woods (1981) validitas variabel juga bisa dilakukan berdasarkan teori / valid secara teori (*construct validity*) sehingga variabel – variabel yang tidak valid secara statistik tetap digunakan pada penelitian ini karena proses identifikasi variabel dilakukan berdasarkan kajian pustaka (hasil penelitian – penelitian terdahulu).

Pengujian realibilitas dai hasil survei utama ini menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* 0,676 lebih besar dari syarat yang ditentukan yaitu 0,6 ,sehingga kuesioner ini reliabel atau konsisten jika dilakukan survei kembali terhadap responden yang sama.

3.5 Pengujian Variabel yang Layak untuk di Analisis Faktor

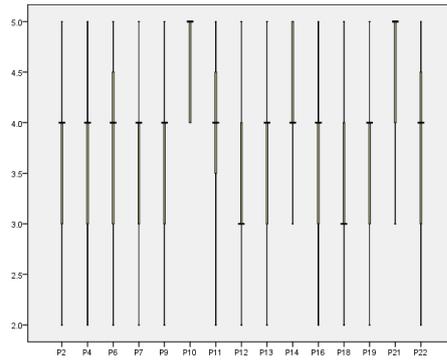
Mulyono (2014) mengatakan pengujian variabel yang layak untuk di Analisi Faktor ada 2 tahap yaitu:

1. *Screening* data terhadap *missing data* , pengecekan terhadap jawaban responden apakah ada dari responden yang tidak menjawab pertanyaan dari kuisioner, pada penelitian ini tidak ditemukan *missing data* sehingga peneliti melanjutkan untuk mengidentifikasi apakah ada data yang *outlier* dari jawaban semua responden
2. *Screening outlier* atau data ekstrem *screening outlier* ini dilakukan dengan menggunakan fasilitas *boxplot* pada software SPSS 16, *boxplot* sendiri adalah rangkuman distribusi sampel yang ditampilkan dengan gambar dalam bentuk distribusi data, ukuran tendensi sentral dan ukuran penyebaran (keragaman) data pengamatan (Smartstat, 2010). hasil dari screening outlier dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Hasil Boxplot outlier

Hasil *screening outlier* diatas menunjukkan adanya beberapa data yang perlu di perbaiki dan dihilangkandengan ketentuan tidak boleh lebih banyak dari 5% (Sheskin, 2010) variabel yang diperbaiki adalah pada P2 responden nomer 82, pada P8 responden nomer 82, dan pada P12 pada responden 34. Perbaikan yang dimaksud adalah dengan mengubah atau mengganti nilai ekstrim ke nilai-nilai terdekat disetiap ekor distribusi/ winzoration (Sheskin, 2010). Untuk variabel yang dihilangkan adalah P1, P3, P5, P8, P15, P17 dan P20 karena variabel tersebut dari hasil screening boxplot memiliki data yang cukup *ekstrem*, sehingga hasil screening dari outlier seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar Hasil Screening dari outlier

3.6 Analisis Faktor

Setelah melakukan *data cleaning* tahap selanjutnya adalah:

1. Alat uji KMO dan MSA

Dari tahapan sebelumnya telah teridentifikasi variabel – variabel penelitian sebanyak 22 variabel dengan menggunakan nilai KMO and *Bartlett’s of sphericity* pada SPSS dilakukan terhadap variabel – variabel tersebut untuk menilai apakah layak dilakukan analisis selanjutnya.

Pengolahan data dengan menggunakan analisis faktor melalui bantuan *software* SPSS. Ada beberapa syarat yang perlu diperhatikan pada analisis faktor yaitu : nilai *Bartlett’s Test of Sphericity* nilai *Significance* yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai *Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Measures of Sampling Adequacy (MSA)* dengan nilai > 0,5. Hasil analisis yang didapat adalah sebagai berikut:

- a) Nilai KMO (*Kaiser –Meyer-Olkin*) adalah sebesar 0,528 sudah memenuhi syaratnya yaitu > 0,5 dan nilai *Bartlett’s Test of Sphericity* adalah *Significance* 0,000 < 0,05 ini menunjukkan korelasi diantara pasangan variabel dapat dijelaskan oleh variabel lainnya sehingga analisis faktor layak digunakan.

2. Rotasi Kelompok Faktor

Sebelum melakukan rotasi kita melakukan ekstrasi variabel dengan metode PCA (*Principal Component Analysis*) setelah diketahui jumlah kelompok faktor terbentuk maka dilakukan proses rotasi yang menghasilkan matriks komponen rotasi (*Rotared Component Matriks*). Dari hasil faktor pengelompokan variabel yang *loading* faktornya > 0,5 akan digunakan.

Dari hasil analisis faktor yang pertama terbentuk 6 kelompok yang terdiri dari 15 faktor dan ada variabel yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 yaitu P12 dan P9 sehingga kedua variabel tersebut dibuang dan dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya, berikut hasilnya

Setelah dilakukan analisis faktor yang kedua diperoleh hasil nilai KMO adalah 0,562 lebih besar syarat ketentuan 0,5 ini menandakan variabel yang teramati dapat difaktorkan. Serta nilai *Sig.* menunjukkan 0,000 < 0,05 yang memiliki makna korelasi antar variabel pembentuk faktor dapat dijelaskan oleh variabel yang ada di dalamnya dan analisis faktor tepat dilakukan.

Pada tahap analisis faktor yang kedua, terbentuk 6 kelompok terdiri dari 13 faktor dan semua faktor memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 sehingga proses analisis faktor sudah selesai.

Tabel Pengelompokan Faktor Pada Analisis Faktor Ke 2

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
P6	.787	-.037	.044	-.071	.079	.036
P7	.732	.095	-.120	.164	-.028	.208
P4	.660	.021	.065	.113	-.017	-.476
P18	-.085	.755	.213	.223	-.078	-.143
P19	.248	.735	.110	-.263	-.125	.069
P2	-.165	.636	-.333	.317	.157	.036
P11	-.020	.074	.796	-.168	.084	-.104
P13	.010	.025	.632	.267	.082	.357
P22	.129	.062	-.083	.806	.058	.007
P21	.053	.137	.428	.557	-.380	-.045
P10	-.019	.015	.061	-.057	.870	.002
P16	.494	-.183	.122	.157	.558	.042
P14	.091	-.037	.049	-.003	.010	.847

3. Menamakan Faktor

Penamaan kelompok hasil analisis faktor dapat dilakukan berdasarkan nama variabel yang memiliki nilai loading terbesar. Namun pada penelitian ini, hal ini tidak dapat dilakukan karena namavariabel dengan loading terbesar tidak dapat mewakili nama variabel lainnya dalam satu kelompok, maka dilakukan penggabungan nama variabel dalam satu kelompok.

Tabel Penamaan Faktor

No	Nama	Loading	Kelompok
1	P6	0,787	I
2	P7	0,732	
3	P4	0,660	
4	P18	0,755	II
5	P19	0,735	
6	P2	0,636	
7	P11	0,796	III
8	P13	0,632	
9	P22	0,806	IV
10	P21	0,557	
11	P10	0,870	V
12	P16	0,558	
13	P14	0,847	VI

Kelompok I diberi nama kelompok pelatihan, minat dan pendidikan. Faktor pelatihan dengan mengikuti kursus atau diklat sesuai dengan bidang dari karyawan tersebut, faktor minat adalah adanya keinginan untuk melakukan tujuan organisasi dengan baik sedangkan faktor pendidikan adalah tingkat pendidikan formal yang masih merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut juga disebutkan oleh Sutermeister (1999) bahwa faktor pelatihan, minat dan pendidikan membuat manusia dapat menjadi lebih produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan organisasi. Cane (1996) juga menyatakan bahwa dengan melakukan pelatihan sebagai cara mengatasi rendahnya kinerja maka perusahaan diharapkan untuk sesering mungkin melakukan pelatihan terhadap seluruh karyawan. Faktor pendidikan juga disebutkan oleh Sukaratha (2006) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja *man power* dalam menerapkan manajemen kualitas. Suwatno (2010) juga menyebutkan faktor pendidikan dan pelatihan memiliki peranan terhadap kinerja pekerja, dengan meliputi tujuan pelatihan, jenis pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, metode pembelajaran, media pembelajaran, kualifikasi instruktur, dan evaluasi pelatihan.

Kelompok II diberi nama kelompok kemampuan dan evaluasi. Faktor kemampuan dapat didefinisikan sebagai seseorang karyawan yang memiliki ketrampilan, kesanggupan atau kecakapan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Faktor kemampuan dihubungkan dengan sifat seseorang (internal). Untuk faktor kemampuan hampir seluruh pendapat para ahli menyebutkan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan faktor evaluasi yang dapat diartikan perbaikan dan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan. Faktor ini juga diungkapkan oleh Mark (1983) bahwa evaluasi terhadap kinerja program dapat di bagi menjadi 4 yaitu : evaluasi terhadap metode pembelajaran, evaluasi terhadap perilaku, evaluasi reaksi dan evaluasi atas hasil yang telah dicapai.

Kelompok III diberi nama Jaminan sosial dan persepsi. Faktor jaminan sosial sejalan dengan peneliti sejenis sebelumnya Aries (2012) yang mengungkapkan bahwa jaminan sosial merupakan faktor positif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan Ilyas (2001) mengatakan bahwa seorang karyawan akan merasa lebih nyaman jika ditempatnya bekerja mendapatkan jaminan sosial, dengan situasi nyaman bekerja tentu saja karyawan dapat melakukan berbagai kegiatan pekerjaan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan dengan baik. Pegawai yang merasa mendapatkan perlakuan yang baik dari organisasinya akan mengembangkan persepsi yang positif mengenai dukungan organisasi terhadap dirinya. Yuli (2013) juga menyatakan bahwa persepsi peran yang didefinisikan sebagai dukungan dari perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

Kelompok IV diberi nama Kepemimpinan dan *reward*. Faktor kepemimpinan menurut Hasibuan (2006) merupakan konsep manajemen dalam pengelolaan organisasi yang memiliki pengaruh baik terhadap bawahannya sehingga diyakini akan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Hasibua (2006) juga menyebutkan bahwa faktor *reward* atau penghargaan merupakan salah satu kebutuhan yang penting bagi para pekerja yang dapat memacu motivasi untuk meningkatkan kinerja dan dapat memberikan arti karyawan dihargai perannya dalam suatu perusahaan, terutama untuk pekerja yang berkerja sungguh –sungguh dan berusaha keras demi mencapai prestasi dan karyawan yang telah lama bekerja dan berkontribusi langsung untuk keberhasilan suatu perusahaan. *Punishment* atau sanksi merupakan cara yang dapat mengurangi perilaku dan kebiasaan yang tidak baik bagi perusahaan Sanksi bisa juga dikatakan sebagai metode perbaikan sebuah perilaku seseorang atau

sekelompok orang agar sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini juga dinyatakan oleh Kuncoro (2011) yang menyatakan pengaruh *reward* dan *punishment* memiliki peranan positif terhadap kontribusi kinerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan faktor *reward* dan *punishment* dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja

Kelompok V diberi nama Penempatan kerja dan Kapasitas. Faktor penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai pedoman dan penugasan pekerjaan sesuai kemampuan dan keperluan perusahaan tersebut, Jauhariah (2014) pada hasil penelitiannya mengungkapkan faktor penempatan kerja yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Alwi (2012) mengatakan penempatan kerja yang tepat akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik, dalam arti bahwa karyawan tersebut akan memenuhi produktifitas dan kinerja yang tinggi yang tentunya akan memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena tujuan – tujuannya akan mudah tercapai. Faktor kapasitas yang dimaksud adalah kemampuan diri yang dapat dikembangkan, kapasitas diri dalam seorang karyawan dimaksimalkan untuk mendapatkan kualitas pekerjaan yang baik (Mangkunegara, 2001). Sedangkan Ilyas (2001) mengungkapkan bahwa implementasi kinerja dapat dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kapasitas diri dengan memberikan kemampuan terbaiknya untuk tujuan perusahaan. Kapasitas merupakan salah satu faktor internal dari karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya, maka dari pada itu seorang karyawan harus paham tentang kapasitas diri yang mereka miliki, sehingga mengetahui sampai mana suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat (Notoatmodjo, 2002).

Kelompok VI diberi nama Sumber Daya. Sumber daya pada penelitian ini adalah sumber daya organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia pada perusahaan dan teknologi, alat kerja dan metode yang memiliki kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Elly (2005) juga menyatakan bahwa kemampuan sumber daya organisasi dapat menunjang kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi serta mengimplementasikan visi dan misi untuk membentuk kekuatan dalam kultur kinerja sehingga energi seluruh komponen yang ada dapat fokus dan serius pada pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati di awal pembentukan organisasi yang merupakan modal yang berharga dalam peningkatan kinerja karyawan.

4 SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jaya Kusuma Sarana Bali diambil kesimpulan yaitu :

1. Ada enam kelompok yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jaya Kusuma Sarana Bali. Kelima kelompok tersebut adalah :
 - Kelompok Pelatihan Minat dan Pendidikan yaitu terdiri dari :
 - a. Pelatihan yaitu mengikuti kursus, untuk memperbaiki meningkatkan hasil kerja dengan *loading factor* 0,787
 - b. Minat yaitu keinginan untuk melakukan tujuan organisasi dengan baik dengan *loading factor* 0,732
 - c. Pendidikan yaitu tingkat pendidikan formal yang di dapat oleh karyawan dengan *loading factor* 0,660
 - Kelompok Kemampuan dan Evaluasi:
 - a) Kemampuan dan Ketrampilan yaitu memiliki kecakapan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu dengan *loading factor* 0,636
 - b) Evaluasi yaitu perbaikan dan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan *loading factor* 0,755
 - c) Disiplin dengan *loading factor* 0,735
 - Kelompok Jaminan sosial dan persepsi yaitu terdiri dari :
 - a) Jaminan sosial yaitu rasa aman bagi para pekerja berupa asuransi, pesangon dengan *loading factor* 0,796
 - b) Persepsi yaitu peran atau pemahan tentang masalah dengan *loading factor* 0,632
 - Kelompok Kepemimpinan dan Reward yaitu terdiri dari :
 - a) Kepemimpinan dengan *loading factor* 0,806
 - b) Reward dan Punishment dengan *loading factor* 0,557
 - Kelompok Penempatan kerja yang tepat dan Kapasitas yaitu terdiri dari :
 - a) Penempatan kerja yang tepat yaitu penugasan kerja sesuai kemampuan dan keperluan organisasi dengan *loading factor* 0,870
 - b) Kapasitas yaitu kemampuan yang dapat dikembangkan dengan baik dengan *loading factor* 0,558
 - Kelompok Sumber daya yaitu terdiri dari :
 - a) Sumber daya yaitu terdiri dari sumber daya manusia, alat dan metode kerja dengan *loading factor* 0,847

2. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jaya Kusuma Sarana Bali adalah kelompok Pelatihan, Minat dan Pendidikan, yang terdiri dari :
 - a) Pelatihan yaitu mengikuti kursus, untuk memperbaiki meningkatkan hasil kerja dengan *loading factor* 0,766
 - b) Minat yaitu keinginan untuk melakukan tujuan organisasi dengan baik dengan *loading factor* 0,755
 - c) Pendidikan yaitu tingkat pendidikan formal yang di dapat oleh karyawan dengan *loading factor* 0,683

4.2 Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan pada PT Jaya Kusuma Sarana Bali sebaiknya memperhatikan keenam kelompok tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dari PT. Jaya Kusuma Sarana Bali, khususnya dengan memperhatikan faktor dominan tersebut yaitu dengan mengadakan pelatihan terhadap seluruh karyawan secara berkala, menumbuhkan minat atau semangat kerja dari karyawan dan dalam merekrut karyawan hendaknya mempertimbangkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengambil studi kasus dari berbagai perusahaan jasa konstruksi lainnya, agar dapat mengetahui apakah faktor kinerja karyawan dapat di generalisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiono. 2002. Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPFE.
- Aries, M.V. 2012. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang". Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 8, Nomor 1.
- Alwi, S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Carmines, E. G., & McIver, J. P. 1981. Reliability and validity assessment (Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07–017) .Newbury Park, CA: Sage.
- Douglas A. L. 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi kesembilan Jilid I (terjemahan)*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Elly, T. 2005. *Pemodelan Quality Culture dan Organizational Climate Pada Perusahaan Kontraktor*. Tesis tidak dipublikasikan. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Gaspersz, V. 2002. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ilyas, Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok.
- Jauhariyah. 2014. *Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*, Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Keenoy, T. (1990), HRM: rhetoric, reality and contradiction. *International Journal*.
- Kuncoro, M. 2011. "Survei Perkembangan Indikator Kerja", *Jurnal Megadigma*, Vol. 4, No. 3, hal. 295-326.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mark. J.D. 1983. *Labor Economics – Chence in Labor Markets*" Second Edition, Mc. Graw-Hill, USA.
- Mulyono, H. 2014. *Data screening: Mempersiapkan data untuk analisa kuantitatif: 9 Septemer 2015*. <https://myenglish01.wordpress.com>
- Nasution, M. N., 2001. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hi. 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nazir, M 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A, S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2002, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhayati, D. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Smartstat, 2010. 9 September 2015. <https://smartstat.wordpress.com/2010/11/03/mengenal-box-plot-box-and-whisker-plots/>
- Srimindarti, C., 2006, *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*, <http://www.stie-stikubank.ac.id/webjurnal>, 2007.
- Sukaratha, M. 2006. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Menerapkan Manajemen Kualitas*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Sutermeister, R.A, 1999. *People and Productivity*. Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.

- Tjiptono, F. 1998. *Manajemen Jasa*. Edisi 2, Yogyakarta: Andi Triandaru, Sigit, Totok Budi Santoso. 2006, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, edisi kedua, Salemba Empat, Jakarta.
- Yuli, P. K. 2013. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (studi empiris pada pegawai Direktorat Jendral Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang)*, Universitas Diponegoro, Semarang.