

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.MARS
SYMBIOSCIENCE INDONESIA KEC.WOTU
KABUPATEN LUWU TIMUR**

Diajukan oleh :

NI NYOMAN YULIANTI

45 12 012 007



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2016

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MARS SYMBIOSCIENCE INDONESIA KEC. WOTU
KABUPATEN LUWU TIMUR

NAMA MAHASISWA : NI NYOMAN YULIANTI

STAMBUK : 45 12 012 007

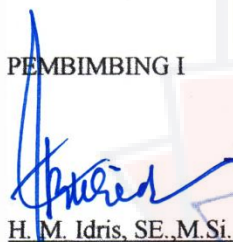
FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

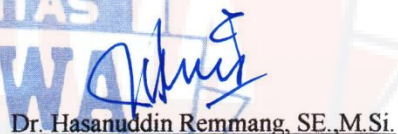
Menyetujui :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



H. M. Idris, SE., M.Si.



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

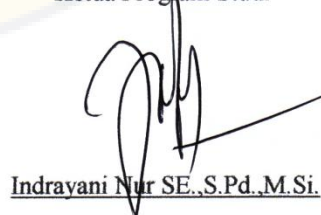
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi



Indrayani Nur SE., S.Pd., M.Si.

Tanggal Pengesahan : 2016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni Nyoman Yulianti
Nim : 45 12 012 007
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT *Mars Symbioscience* Indonesia Kec. Wotu Kabupaten Luwu Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Bosowa Makassar.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Makassar, 24 Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

Ni Nyoman Yulianti

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.MARS
SYMBIOSCIENCE INDONESIA KEC.WOTU
KABUPATEN LUWU TIMUR**

Oleh :

**NI NYOMAN YULIANTI
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRAK

Juli 2016. **NI NYOMAN YULIANTI** , NIM : 4512012007 Dengan judul skripsi : **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Mars Symbioscience Indonesia Kec.Wotu Kab. Luwu Timur”**.(Dibimbing oleh H.M.Idris,SE,M.si sebagai pembimbing I dan Dr.Hasanuddin Remmang,SE,M.si., sebagai pembimbing II)

Pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT.Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur meningkatkan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT.Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT.Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT.Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur.

Pelatihan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,537.

Kata kunci : pelatihan dan lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

July 2016. **NI NYOMAN YULIANTI** , NIM : 4512012007 With thesis title : **“The Influeⁿe Of Training and Work Environment To Increase Employee Performance at PT Mars Symbioscience Indonesia Kec. Wotu Kab. Luwu Timur”**.(Supervised by H.M.Idris,SE,M.si as asupervisor I and Dr.Hasanuddin Remmang,SE,M.si., as supervisor II)

This research aims to know the influence of environmental training programs and the work done by the employees on Mars symbioscience pt indonesia in East luwu Regency to improve the performance of employees, know how the training program and the environmental work done by employee at pt Mars symbioscience East luwu Regency in indonesia to improve the performance of employees.

the results of this study indicate that training and work environment effect significantly to employees at PT mars symbioscience East luwu Regency in indonesia, training and work environment effect significantly to employees at PT mars symbioscience East luwu Regency in indonesia. training has a dominant influence on performance of employees.

That is because the regression coefficients on these variables have the greatest value when compared to the work i.e. environment variables of 0.537

key words: *training and work environment, employee performance.*



KATA PENGANTAR

Om Swastiastu

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARS SYMBIOSCIENCE INDONESIA KEC. WOTU KABUPATEN LUWU TIMUR”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dalam hal teori, pembahasan, dan teknik penulisan. Hal ini tidak lain dari keterbatasan dari segi kemampuan dan senantiasa membutuhkan bantuan orang lain sehingga telah melibatkan berbagai pihak yang rela memberikan bantuan berupa buah pikiran maupun dorongan moril dan juga bantuan materil yang semuanya bermanfaat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Sehubungan dengan hal tersebut, selama pelaksanaan penelitian hingga penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, sebagai bentuk apresiasi penulis yang mendalam patut mengucapkan terima kasih yang tulus kepada keluarga besar dan kedua orang tua tercinta yang senantiasa secara ikhlas mendoakan dan memberi motivasi kepada penulis. Dan terima kasih kepada saudara-saudaraku tercinta dan terkhusus Gede Adi Purnata A.md atas segala motivasi, perhatian, dan kasih sayang yang tak henti-hentinya

dicurahkan kepada penulis. Terima kasih pula kepada Bapak H.M.Idris,SE,M.si. Sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE,M.si. Sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sama penulis haturkan kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Prof. DR. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng, Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Penasehat Akademik DR. H. A. Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH., Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si.
2. Para Dosen/Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Pimpinan PT. Mars Symbioscience Indonesia beserta staf dan karyawan yang telah bersedia memberikan data dan mengisi kuesioner yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
4. Rekan-rekan seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi dalam menempuh pendidikan hingga pada penyelesaian penulisan skripsi ini terkhusus Nur Indah Sari. *Thanks for all...*
5. All of best in my life : Devi, Anti, Sura, Indah, Tika, Wirati, Winarta, Sinta, Thantri, Evi, Adisa, Mubas, Sri, Dahlan, Aya, Indah Sari, Tata, Putri, Akbar, Mita, kiki, ira, dila, dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan, yang telah terlibat baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga ke depannya skripsi ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa lainnya yang tengah melakukan penelitian serupa.



DAFTAR ISI

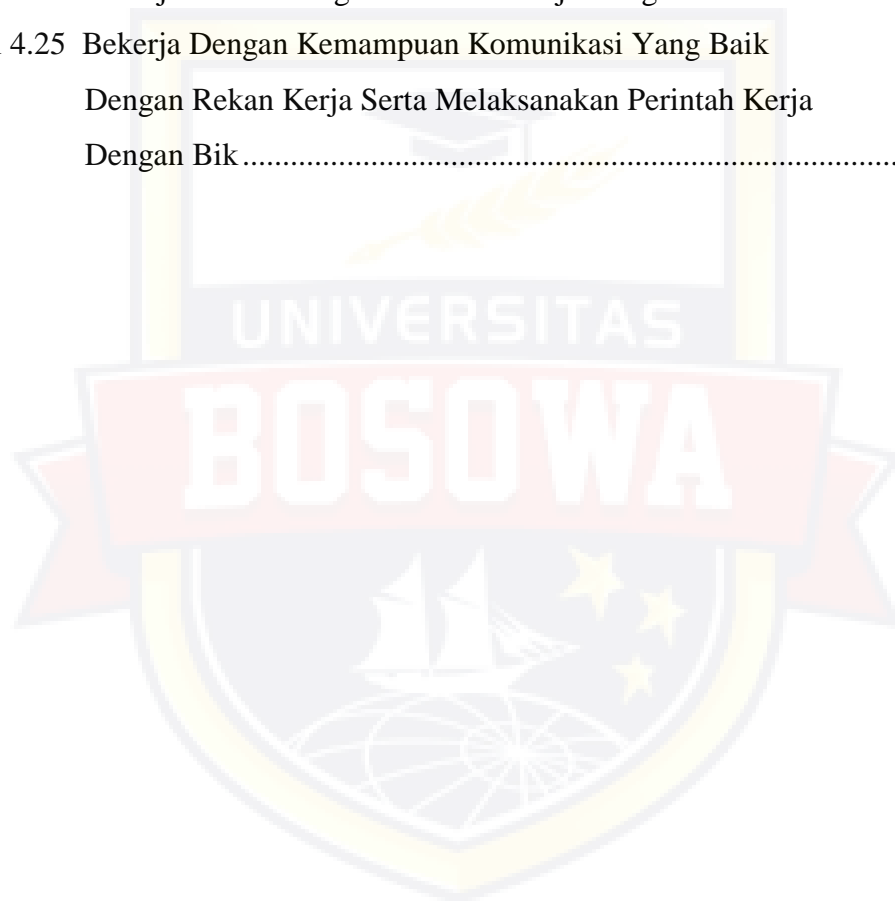
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR SKEMA.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kerangka Teori.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Pengertian Perkembangan MSDM	17
2.1.3. Pengertian Dan Teknik Pelatihan	19
2.1.4. Pengertian Keterampilan Kerja	22
2.1.5. Lingkungan Kerja	23
2.1.6. Fungsi MSDM	24
2.1.7. Pengertian Kinerja	28
2.1.8. Pengertian Penilaian Kerja	30
2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.1.10. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja	35
2.1.11. Faktor-Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan.....	35
2.2. Kerangka Pikir.....	36
2.3. Hipotesis	39

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1.	Daerah dan Waktu Penelitian	40
3.2.	Metode Pengumpulan Data	40
3.3.	Jenis dan Sumber Data	41
3.4.	Metode Analisis	41
3.5.	Definisi Operasional	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.1.2	Misi dan Prinsip-Prinsip PT. Mars Symbioscience Indonesia.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi	46
4.2.	Pembahasan	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1.	Kesimpulan.....	67
5.2.	Saran	66
DAFTAR	PUSTAKA	69
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I Data Karyawan	7
Tabel 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Karyawan	49
Tabel 4.3 Identitas Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Identitas Responden Menurut Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Pelatihan Yang Selama Ini Dilakukan, Materi Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan	51
Tabel 4.6 Metode Pelatihan Yang Digunakan Selama Ini Sesuai Dengan Jenis Pelatihan Yang Dibutuhkan.....	52
Tabel 4.7 Kemampuan Instruktur Pelatihan Dalam Memberikan Pelatihan Sudah Sesuai Harapan	53
Tabel 4.8 Sarana Atau Prinsip-Prinsip Pelatihan Yang Diterapkan Sudah Efektif.....	53
Tabel 4.9 Peserta Pelatihan Yang Ikut Pelatihan Memiliki Antusias Yang Tinggi	54
Tabel 4.10 Dilakukan Evaluasi Setelah Pelatihan Dilaksanakan.....	55
Tabel 4.11 Kebersihan Di Pabrik Memberikan Kenyamanan Dalam Bekerja	55
Tabel 4.12 Penerangan Lampu Dalam Ruangan Sudah Memadai.....	56
Tabel 4.13 Suhu Udara Ruangan Bekerja Sudah Sesuai.....	57
Tabel 4.14 Kondisi Udara Ruangan Memberikan Kesegaran Dan Kesejukan	57
Tabel 4.15 Tingkat Kebisingan Yang Rendah Memberikan Ketegangan Dalam Bekerja	58
Tabel 4.16 Fasilitas Penunjang Sudah Memadai	59
Tabel 4.17 Tata Letak Dan Pengaturan Peralatan Kerja Sudah Tepat.....	60
Tabel 4.18 Adanya Jaminan Keamanan Lingkungan Yang Diberikan Pabrik.....	60
Tabel 4.19 Hubungan Antara Karyawan Dengan Pimpinan Terjalin Dengan Baik	61
Tabel 4.20 Hubungan Antara Sesama Karyawan Sangat Membantu	

Dalam Bekerja	62
Tabel 4.21 Melaksanakan Pekerjaan Harus Sesuai Dengan Tingkat Pencapaian Hasil Kerja.....	62
Tabel 4.22 Dibutuhkan Keterampilan Dalam Kinerja	63
Tabel 4.23 Bekerja Dengan Ketetapan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	64
Tabel 4.24 Bekerja Sesuai Dengan Waktu Bekerja Yang Ditentukan Pabrik	64
Tabel 4.25 Bekerja Dengan Kemampuan Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja Serta Melaksanakan Perintah Kerja Dengan Bik	65



DAFTAR SKEMA

	Halaman
Skema 2.2 Kerangka Pikir.....	38
Skema 4.1.3 Strutur Organisasi PT Mars Symbioscience Indonesia	47



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Persoalan pabrik cokelat di Indonesia terkhususnya PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur bukan saja mengenai keterbatasan areal, tetapi masih dominannya tanaman tua dengan produktivitas rendah. Akibatnya, pangsa pasar dunia masih belum dapat ditingkatkan pasokannya oleh cokelat Indonesia. Pada aspek mutu biji cokelat, Indonesia juga masih menghadapi masalah sehingga belum dapat mengungguli biji cokelat asal Afrika atau Amerika Selatan.

Hal yang paling mendasar tampaknya masih terbatasnya pedoman teknis yang lebih menyatu. Pedoman teknis masih merupakan satu paket saja dari suatu sistem pengelolaan biji cokelat. Padahal bukan tidak sedikit kemajuan yang ditemukan melalui penelitian maupun pengalaman praktis para pekebun dapat dijadikan acuan dalam mengolah biji cokelat.

Dalam era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, maka yang terjadi persoalan adalah menyiapkan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu,

upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan program pelatihan dalam pabrik oleh karyawan PT Mars Symbioscience kecamatan wotu kabupaten Luwu Timur secara berkesinambungan.

Setiap pelatihan pabrik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas biji kakao dan untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan suatu instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi suatu perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan dan pelatihan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, maka pihak instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan instansi.

Apabila kita berbicara pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia sedangkan berbicara secara mikro, dalam arti

dilingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*) sumber daya manusia atau karyawan disuatu lembaga pemerintahan sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud. Analog dengan uraian secara mikro maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu tanpa diimbangi kualitas dari karyawan atau pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya memperkerjakan beberapa orang saja hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

Upaya untuk memperbaiki mutu produksi diperlukan pengelola usaha (manajemen) dengan baik, meliputi aspek permodalan, produksi, pemasaran, sumber daya manusia, dan pembukuan.

Tri Sultan Efendi, G211 11 902, Peran PT. Mars Symbioscience Indonesia dalam Pengembangan agribisnis kakao di desa cendana hijau, Kecamatan Wotu, Kabupaten Luwu Timur, dibawah bimbingan Ir. Idris Summase, M.Si dan Rusli M. Rukka, SP.M.Si

Tidak salah kiranya PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur melakukan pembinaan terhadap pabrik kakao yang merupakan sektor usaha yang memiliki peran cukup tinggi dalam perekonomian daerah, terutama dalam penyediaan lapangan kerja.

Oleh karena diperlukan upaya-upaya yang mengarah pada pengembangan sektor pabrik kakao dalam rangka memperbaiki mutu produk atau jasa sehingga mampu bersaing baik dengan produk luar negeri maupun dalam negeri.

Di Kabupaten Luwu Timur, dilihat dari perkembangan unit pabrik yang sangat banyak yang terdaftar di sektor hasil bumi dan laut dan kontribusinya yang sangat besar terhadap kesempatan kerja, umumnya berpendidikan rendah, selain itu selama ini kelompok usaha menengah tersebut juga berperan sebagai suatu motor penggerak yang sangat krusial bagi pembangunan ekonomi dan komunitas lokal.

Di Indonesia terutama di daerah Kabupaten Luwu Timur dilihat dari jumlah unit pabriknya sangat sedikit terdapat di semua sektor ekonomi dan daerah pedesaan. Namun di sisi lain, ditemukan bahwa banyak usaha kecil dan menengah yang mengalami masalah di berbagai aspek usaha, sebagai antisipasi permasalahan, maka perlu dilakukan pelatihan mengenai bagaimana potensi internal dan hambatan dari luar industri kecil oleh PT. Mars Symbioscience Indonesia di Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Upaya pemerataan pembangunan di Indonesia diperlukan adanya partisipasi dari semua pihak. Oleh karena itu untuk mempercepat laju pembangunan tersebut, maka diharapkan kepada semua pihak baik pemerintah maupun swasta, industri besar maupun kecil ikut serta di dalamnya dengan melakukan pembinaan dengan giat melakukan pelatihan utamanya mengenai bagaimana meningkatkan kualitas pengelolaan hasil bumi.

Karena sasaran utama pembangunan nasional adalah terciptanya kualitas manusia Indonesia seutuhnya dalam suasana tentram dan sejahtera lahir dan batin dalam kehidupan masyarakat, Bangsa dan Negara dalam suasana kehidupan bangsa yang berkesinambungan dan selaras. Sejalan dengan hal tersebut, semakin disadari pentingnya kesadaran manusia dalam hal ini PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur sebagai subyek sekaligus obyek pembangunan. Demikian pula pada skala mikro, khususnya pada suatu organisasi, manusia yang merupakan sumber daya utama dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan faktor-faktor penunjang organisasi.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa masalah pelatihan merupakan suatu masalah yang penting serta mempunyai pengaruh di dalam peningkatan kinerja di pemerintah daerah khususnya pada daerah Kabupaten Luwu Timur. Melihat besarnya pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “ *pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur*”.

I.2. Rumusan Masalah

Adapun masalah pokok yang dikemukakan sebagaimana keadaan yang dihadapi oleh karyawan PT. Mars Symbioscience Indonesia Kabupaten Luwu Timur adalah:

“Apakah program pelatihan dan lingkungan kerja yang dilakukan dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur”.

I.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Mars Symbioscience Indonesia di Kabupaten Luwu Timur meningkatkan kinerja karyawan.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Umum

Pihak-pihak lain yang terkait dalam permasalahan penilaian kinerja, penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.

2. PT. Mars Symbioscience Indonesia Kabupaten Luwu Timur

Menambah masukan bagi PT. Mars Symbioscience Indonesia yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penelitian kinerja karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam pengambilan keputusan.

3. Karyawan

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian kinerja, yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

4. Penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi Universitas Bosowa Makassar. Selain itu penelitian ini juga dapat menambah wawasan baik penulis maupun dalam dunia kerja.

Tabel 1 Data Awal PT.Mars Symbioscience Indonesia Kabupaten Luwu Timur

No	Keterangan	2012	2013	2014	2015	2016
1	Jumal karyawan	4 Orang	5 Orang	6 Orang	12 Orang	36 Orang



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang relatif baru dalam khazanah perkembangan ilmu manajemen di Indonesia. Sebelumnya, organisasi bisnis, organisasi pemerintah dan umumnya para pakar manajemen, lebih mengenal teknologi manajemen personalia (MP). Di kalangan perguruan tinggi, manajemen personalia umumnya diajarkan oleh dosen-dosen dari disiplin ilmu manajemen dan ilmu psikologi. Relevan dengan perkembangan ilmu-ilmu perilaku (*behavioral sciences*), kontribusi ilmu-ilmu perilaku tersebut dalam proses pengembangan manajemen personalia yang kemudian dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manusia sebagai sumber daya manusia menunjukkan bahwa manusia makhluk yang unik dan kompleks, yang bekerja di lingkungan sebuah instansi/perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Sementara itu, di kalangan praktisi bisnis, perusahaan-perusahaan besar, mulai menggunakan perspektif manajemen sumber daya manusia ini dalam menjalankan proses bisnis mereka dengan meletakkan peran sentral sumber daya manusia dalam kerangka kerja strategik organisasi. Sedangkan perusahaan menengah ke bawah, umumnya masih menerapkan ilmu manajemen personalia (MP) dalam hubungan perusahaan dengan karyawan. Timbul pertanyaan Secara

keilmuan manajemen sumber daya manusia sebenarnya adalah manajemen personalia. Perbedaannya adalah terletak pada pendekatan atau cara pandang yang digunakan, fokus dan kepentingannya.

Fokus manajemen sumber daya manusia sebagai contoh, lebih tertuju pada manajer dan karyawan inti berfokus pada angkutan kerja non manajerial. Manajemen sumber daya manusia melalui peran manajer umum, berkepentingan terhadap terbentuknya komitmen, kinerja, kumpulan tim dan kepemimpinan dalam organisasi. Sedangkan manajemen personalia melalui peran personel spesialis dalam perspektif manajemen personalia berkepentingan terhadap praktek-praktek sumber daya manusia seperti program rekrutmen, sistem seleksi, sistem penilaian dan pengembangan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia dibandingkan dengan manajemen personalia, mencerminkan sudut pandang yang lebih luas. Karyawan dan perspektif manajemen sumber daya manusia, tidak hanya dipandang sebagai aset perusahaan yang telah diakui sebagai sumber keunggulan kompetitif. Ini berarti, manajemen sumber daya manusia meletakkan fungsi sumber daya manusia sebagai kunci sukses sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, kemalasan (*human error*) kekurangan keahlian dalam organisasi, harus tidak terjadi.

Manajemen sumber daya manusia dipelajari bagaimana memperdayakan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berdiri sendiri. Sumber daya manusia harus dikelola bersama-sama melalui interaksi antara fungsi departemen sumber daya manusia dengan fungsi departemen-departemen lain dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan begitu canggih. Mengatur karyawan atau pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

1. Noe (2016:6) menyebutkan *Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance*. Artinya Noe menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap

dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Dessler (2016:7) mengemukakan *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern*. Artinya dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.
3. Menurut Dr. Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan
4. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2011:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Keempat definisi itu , dikemukakan dalam visi,misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup organisasi dan orientasi pandangan yang mungkin berbeda. Tetapi, benang merah yang dapat ditarik dari keempat definisi tersebut adalah, bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang

mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya seperti modal teknologi ini disebabkan manusia itu sendiri yang berperan utama dalam mengendalikan sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sesuatu hal yang paling penting.

Tujuan kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

a. Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah utusan.

b. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan staf.

1) Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan

2) Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas pemimpin adalah bersikap tegas dan rasional, bertidak konsisten dan berlaku baik dan jujur

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Pendekatan mekanis
- b. Pendekatan paternalis
- c. Pendekatan sistem sosial

1. Pendekatan mekanis

Mekanisasi (otomalisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektifitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan para pekerja, menantikan kreatifitas, dan kebanggaan mereka dulu bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*). Manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-

anaknya. Para bawahannya diperlukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan. Bawahan dianggap sebagai anak-anaknya. Misalnya, diberikan pinjaman uang serta diberikan toko sehingga kenyamanan dapat memenuhi keperluannya secara kredit.

Tegasnya karyawan dianggap serta diperlukan oleh manajer sebagai anak-anaknya saja. Pendekatan ini mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas kerjanya turun. Akhirnya laba berkurang bahkan perusahaan bisa rugi dan kelangsungan hidupnya terencana. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistis sosial.

3. Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada diluar.

Menejer mengahiri dan menyadari bahwa tujuan organisasi atau perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya ketergantungan, interaksi dan keterkaitan diantara sesama karyawan.

Setiap karyawan betapapun rendah kedudukannya dan kecil jasanya harus tetap mendapat penghargaan yang baik agar tujuan perusahaan tercapai. Karena pada hakekatnya ego manusia selalu menganggap dirinya dalam hal ini seorang pekerja hanya adalah penting.

Sistem adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai unsur atau komponen yang satu sama lain berkaitan secara struktural dan fungsional, saling menunjang dan saling mengisi, sesuai dengan peran dan kedudukan masing-masing namun keseluruhannya secara mutlak didukung oleh setiap komponen, betapapun kecil nilainya.

Jadi setiap sistem mengandung masukan (*input*), proses keluaran (*output*), dan merupakan sebuah kesatuan yang bekerja sendiri.

Akan tetapi setiap sistem, senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatnya, maupun dengan sistem sub sistemnya sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari tingkat yang lebih rendah, organisasi/perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial yang terintegrasi dalam suatu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Sistem sosial yang dimaksud adalah satuan sistem internal maupun sistem eksternal (serikat buruh, pemerintah, dan berbagai kelompok masyarakat).

Jelasnya, pendekatan sistem sosial ini mengutamakan kepada hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan dan saling mengisi sehingga terdapat suatu total sistem yang baik.

Untuk mencapai tujuan yang baik hendaknya manajer menyadari bahwa dia membutuhkan bantuan, loyalitas dan partisipasi dari karyawan (bawahannya). Sebaiknya karyawan pun harus menyadari bahwa

kebutuhannya akan dapat terpenuhi jika perusahaan mendapatkan keuntungan jadi adanya populernya hidup berdampingan secara baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok agar kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.2. Pengertian Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, ;pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi baarang dan jasa yag dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia sudah ada sejak adanya kerja sama dan poembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia ini pada mulanya terpada dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri.

Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan maajemen sumber daya manusia menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh masalah-masalah ekonomis, politis,dan sosial.

Masalah-masalah ekonomis meliputi hal-hal berikut.

1. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Semakin disadari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan pabrik, karyawan, dan masyarakat.
3. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerjanya jika kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya.
4. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara pabrik.
5. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan.

Masalah-masalah politis meliputi hal-hal berikut.

1. Hak asasi manusia semakin mendapat perhatian dan kerja paksa tidak diperkenankan lagi.
2. Organisasi buruh semakin banyak dan semakin kuat mengharuskan perhatian yang lebih baik terhadap sumber daya manusia
3. Campur tangan pemerintah dalam mengatur perburuhan semakin banyak
4. Adanya persamaan hak dan keadilan dalam memperoleh kesempatan kerja.
5. Emansipasi wanita yang menuntut kesamaan hak dalam memperoleh pekerjaan.

Masalah-masalah sosial meliputi hal-hal berikut.

1. Timbulnya pergeseran nilai di dalam masyarakat akibat pendidikan dan kemajuan teknologi. Misalnya, anggapan anak akan memberikan jaminan hidup di masa tuanya.
2. Berkurangnya rasa kebanggaan terhadap hasil pekerjaan, akibat adanya spesialisasi pekerjaan yang mendetail.

3. Semakin banyak pekerja wanita yang karena kodratnya perlu mendapat pengaturan dengan perundang-undangan.
4. Kebutuhan manusia yang semakin beraneka ragam, material dan nonmaterial yang harus dipenuhi oleh pabrik. Misalnya, masalah status sosial dan kesehatan.

Manajemen sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara-negara di dunia.

Persaingan yang ketat diantara pabrik dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan-pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam perburuhan. Pemerintah pun akan semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pemilik pabrik.

2.1.3. Pengertian Dan Teknik Pelatihan

pelatihan menurut *Gary Dessler* adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Secara umum, pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Menurut *Neo(2016:126)* menyebutkan *training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of jobrelated knowledg, skill and behavior by employees*. Artinya pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelejadi pekerjaan yang berhubungan

dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuan karyawan.

Adapun teknik pelatihan agar memperoleh hasil yang baik, artinya karyawan yang dilatih akan mendapatkan manfaat sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan, teknik atau metode pelatihannya. Teknik pelatihan akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai kondisi. Dengan metode pelatihan tertentu diharapkan hasilnya akan maksimal. Dalam praktiknya teknik dalam pelatihan dan pengembangan karyawan ada dua macam, yaitu sebagai berikut :

1. Metode praktis (*On The Job Training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Biasanya metode ini diberikan karena kondisi kebutuhan pabrik mendesak. Dalam *on the job training*, calon karyawan diberi tahanan pengetahuan tentang:

- a. Struktur organisasi yang ada dalam pabrik
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d. Penugasan tugas sementara.

2. Teknik presentasi dan metode simulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Artinya, pelatihan diberikan di dalam ruangan tertentu. Instruktur memberikan materi langsung ke peserta

pelatihan dan peserta dapat menanggapi materi yang diberikan. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Sistem perkuliahan di kelas
2. Presentasi video
3. Konferensi
4. Workshop
5. Atau gabungan dari salah satunya

Dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dengan berbagai macam sehingga memerlukan pemecahan yang mendalam. Dalam praktiknya model simulasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Study kasus
- b. Role playing
- c. Business games
- d. Vestibule training
- e. Latihan dilaboraturium untuk pekerjaan tertentu.

2.1.4. Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang diperoleh dari latihan kemampuan-kemampuan mental, fisik dan sosial yang mendasar sebagai penggerak kemampuan yang lebih tinggi, kemampuan yang mendasar telah dikembangkan dan telah dilatih dan kemudian akan menjadi suatu keterampilan.

- a. Menurut Hasibuan (2003:21) menyatakan bahwa keterampilan harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi, hal ini yang akan

menentukan mampu tidaknya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Keterampilan ini cukup mencakup technical skill, human skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

- b. Lebih lanjut Hasibuan (2003:23) menyatakan bahwa pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama dalam promosi. Kecakapan adalah total dari semua keterampilan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.
- c. Menurut JS badudu (2006:19) keterampilan kerja adalah kemampuan atau kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas. Keterampilan merupakan suatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan kemampuan yang dimilikinya memungkinkan agar dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus-menerus ditingkatkan. Salah satu sumber keberhasilan yang berasal dari sumber pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut juga diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan seseorang.

2.1.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik, ataupun non fisik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti bpusat kerja, kursi,meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan pengantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-laiun.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkualitas dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

2.1.6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi maajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian,pengarahan, pengadaan, perkembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif seperti efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan

tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan industri untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsumsi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujud tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*seperation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya pemberhentian ini diatur oleh undang-undang no. 12 tahun 1964.

Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari :

- a. Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pabrik, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat karyawan yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap karyawan yang menguntungkan pabrik.

f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2.1.7. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya kadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut *Gibson* (2009) kinerja merupakan dasar kinerja organisasi atau hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan di nilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu.

Dengan demikian, prestasi yang diterima akan dilihat apakah akan terjadi peningkatan, kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.

Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian ini, dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang. Sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Gibson mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Untuk menambah pemahaman tentang kinerja berikut ini dikutip pendapat beberapa ahli yaitu :

Colquitt mengatakan performance “*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organitional goal accomplishment*”

Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kinerja juga menurut *Colquitt* ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*)
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

2.1.8. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para mkaryawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

1. Menyusun rencana kerja

Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai mereka menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2. Pelaksanaan

Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk membantu pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.

4. Pengawasan atau peninjauan

Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya. langkah selanjutnya adalah untuk memberi umpan balik terhadap pencapaian sasaran kerja dan menentukan tidak lanjut selanjutnya.

5. Mengendalikan

Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

2.1.9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberi hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti :

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keaglian
- d. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Kemudian *Robbin* mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor:

- a. Kemampuan atau *ability* (A)
- b. Motivasi atau *motivation* (M)

c. Dan kesempatan atau *opportunity* (O)

Dengan formula yaitu $performance = f (A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu sendiri.

Selanjutnya *Lawyer* mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh :

- a. *Effort*
- b. *Ability*
- c. *Role perceptions*, yaitu kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (*job requirement*)

Sedangkan menurut *Robert L. Mathis* dan *John H. Jackson* faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan karyawan dan organisasi

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi yang ada disetiap pendapat para ahli tersebut.

2.1.10.Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja

Berikut ini berapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier

3. Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu.

2.1.11.Faktor-Faktor Peningkatan Kerja Karyawan

Peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa karyawan sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauh mana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab karyawan itu sendiri
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati

3. Mempunyai dedikasi yang tinggi
4. Adanya keterampilan dimiliki
5. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
7. Untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak karyawan memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa kalau seorang karyawan nanti ada motivasi kerja jika dijanji bonus atau tunjangan, karyawan semacam ini tidak mempunyai dedikasi yang tinggi pada instansi dimana ia bekerja.

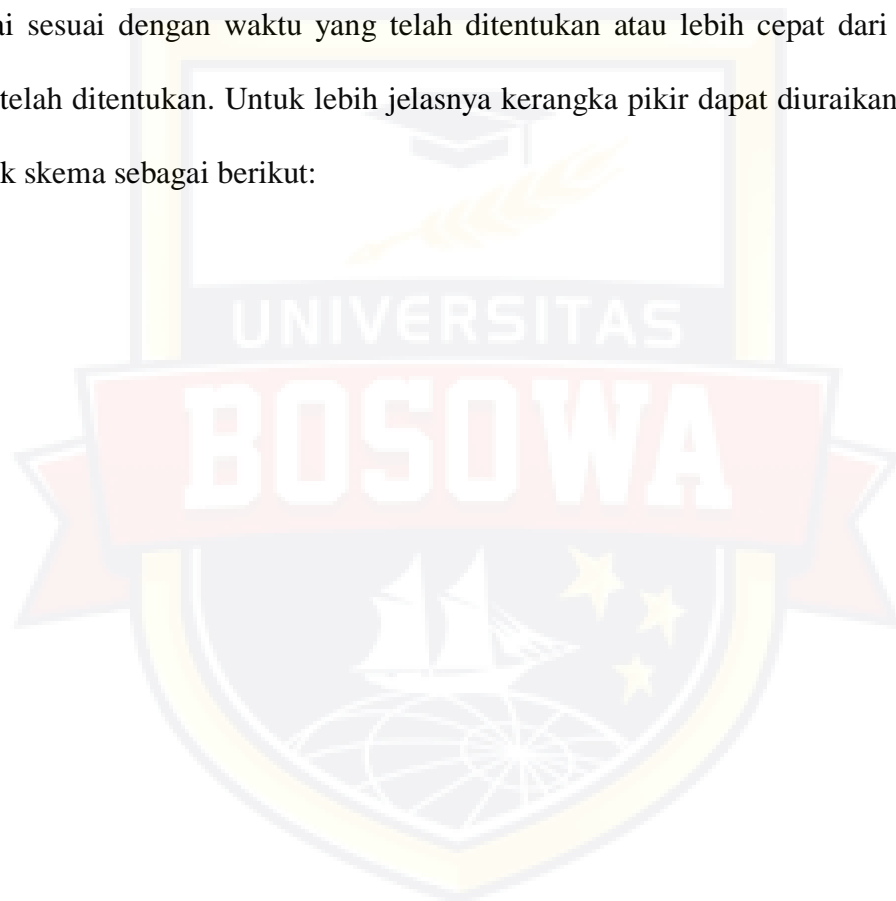
Penjelasan diatas bahwa karyawan itu tidak mengharapkan suatu tunjangan atau kompensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan kompensasi berarti karyawan tersebut tidak mempunyai gairah kerja.

2.2.Kerangka Pikir

Agar pengumpulan data lebih terarah, maka penulis mengambil data sesuai dengan judul “Analisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur”.

Adapun yang menjadi kerangka pikir dalam penyusunan proposal ini adalah untuk lebih memahami bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sarana dan prasarana dalam meningkatkan kegiatan harus ditunjang oleh sarana yang memadai untuk memperlancar dan mempercepat pekerjaan agar dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya kerangka pikir dapat diuraikan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Skema

2.2 Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya dapat diajukan hipotesis, yaitu “Diduga bahwa program pelatihan karyawan dan lingkungan kerja yang di lakukan oleh PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan”.





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di desa Cendana Hijau Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur dijadikan sebagai obyek penelitian sedangkan jangka waktu penelitian dan masa pengolahannya diperkirakan kurang lebih 2 (bulan).

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan dua metode yaitu:

- 3.1.1. Penelitian pustaka (*libarary research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dan dengan masalah yang diteliti.
- 3.1.2. Penelitian lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan kepala atau dengan karyawan pabrik untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan.

3. Kuesioner, dilakukan dalam bentuk memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan obyek penelitian kepada kepala dan karyawan pabrik.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari pabrik dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tulisan
 - b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan kualitas dan kuantitas karyawan dan pabrik kecil menengah.
2. Sumber data yang akan dikumpulkan pada penelitian ini meliputi:
 - a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan kepala pabrik yang diteliti.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis pabrik yang dibuat secara berkala.

3.4. Metode Analisis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi berganda, yaitu analisis ini digunakan untuk pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur”.

Menurut Rumus Riduan dan Akdom (2010 : 142) dengan rumus sbb :

$$Y = bo + b1X1 + b2X2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

bo = Kostanta

b = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Lingkungan kerja

e = Error turns

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional dikemukakan sebagai berikut :

1. Kualitas karyawan adalah tingkat keahlian yang terdapat pada diri seseorang yang dilihat dari hasil kerjanya serta melebihi tingkat rata-rata orang lain. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
2. Karyawan adalah kekayaan utama suatu pabrik, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas pabrik tidak akan terjadi. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
3. Pelatihan (X1) adalah setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki prestasi kerja atau suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot

nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

4. Lingkungan kerja (X_2) adalah suatu yang berada disekitar tempat kita bekerja yang sekaligus dapat mempengaruhi aktivitas bekerja. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
5. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
6. Regresi linear berganda adalah peramalan, penaksiran, atau pendugaan dan sebagai alat untuk menjelaskan sistem dan variabel yang mempengaruhi lebih dari satu. Skala yang digunakan yaitu skala likert, tiap jawaban diberi bobot nilai yaitu sangat setuju = 5, setuju = 4, netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Mars Symbioscience Indonesia adalah bisnis kesehatan dan ilmu kehidupan berbasis teknologi yang berfokus pada pengembangan produk berbasis bukti. Pertama kali didirikan pada tahun 2005, Mars Symbioscience Indonesia bertindak sebagai inkubator untuk ide-ide bisnis yang dihasilkan seluruh segmen usaha Mars. Merintis beberapa yang paling inovatif dan terobosan penelitian ilmiah mendasar, Symbioscience sedang mengembangkan solusi yang menerjemahkan ilmu pengetahuan menjadi produk yang memiliki dampak positif pada orang-orang, hewan peliharaan dan planet ini.

Mars Symbioscience merintis beberapa yang paling inovatif dan terobosan penelitian ilmiah *fundamental*, kami sedang mengembangkan solusi yang menerjemahkan ilmu ini menjadi produk yang memiliki dampak positif pada orang-orang, hewan peliharaan dan ilmu yang mendasari setiap aspek dari pekerjaan kami.

Selama lebih dari 20 tahun dan berdasarkan berkolaborasi dengan kelompok multidisiplin ahli internasional, Mars, *incorporated* telah melakukan penelitian yang komprehensif dan inovatif dengan jaringan ilmiah diseluruh dunia untuk

memajukan pemahaman tentang flavanol coklat dan manfaat kesehatan mereka untuk tujuan meningkatkan kesehatan manusia.

4.1.2 Misi Dan Prinsip-Prinsip PT. Mars Symbioscience Indonesia

- **Misi PT. Mars Symbioscience Indonesia**

1. Untuk membantu memajukan pemahaman tentang flavanol coklat dan potensi manfaat kesehatan untuk tujuan meningkatkan kesehatan manusia.
2. Untuk sumber bahan baku yang lebih berkelanjutan di produksi, meningkatkan pendapatan petani dan menciptakan saling menguntungkan bagi masyarakat yang memasok mereka.
3. Untuk menyelidiki dan mengkomersialkan aplikasi terapi potensial yang ditawarkan dari senyawa bioaktif yang ditemukan di kakao.

- **Lima prinsip PT Mars Symbioscience Indonesia :**

1. Mutu : konsumen adalah boss kita, mutu adalah pekerjaan kita dan memberi nilai produk sesuai dengan mutu adalah tujuan kita.
2. Tanggung jawab : sebagai individu kita mempunyai tanggung jawab pribadi masing-masing, sebagai rekan kerja kita mendukung tanggung jawab orang lain.
3. Kebersamaan : segala sesuatu yang kita lakukan adalah untuk keuntungan bersama akan bertahan.
4. Efisiensi : kita menggunakan sumber daya kita sepenuhnya, tanpa menyia-nyiakannya apapun dan melakukan hanya yang terbaik.

5. Kebebasan : kita perlu kebebasan untuk membentuk masa depan kita, dan perlu keuntungan / laba untuk bisa tetap bebas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai mekanisme formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tatap, hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarnisasi, sentralisasi dan desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja tergantung pada struktur organisasi yang digunakan.

Klasifikasi pekerjaan merupakan proses pengkategorian kedudukan sesuai dengan jenis karya yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja. Klasifikasi mempermudah pekerjaan karena klasifikasi berarti uraian pekerjaan, standar klasifikasi yang dilakukan dapat dirumuskan untuk mempermudah komposisi. Pekerjaan merupakan posisi dan merupakan kedudukan yang sangat mirip dengan tugas-tugas dan kualifikasi untuk membenaran keberadaannya seperti ditetapkan dalam uraian pekerjaan.

Pada setiap organisasi baik yang berskala besar maupun kecil, harus mempunyai struktur organisasi. Tujuan setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yaitu agar setiap staf atau seluruh karyawan mengerti tentang sejauh

mana *job description* yang diembannya dapat dipertanggung jawabkan dan pada siapa harus dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu staf yang mengerti tentang garis struktur organisasi, maka perusahaan tersebut secara administratif manajemen operasionalnya sangat baik dan perusahaan tersebut dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk meraih profit yang lebih maksimum.

Organisasi terbentuk karena adanya sekelompok orang yang menginginkan wadah kerjasama dalam mencapai tujuan. Jadi lahirnya suatu organisasi didorong oleh adanya orang dengan berbagai kepentingan, sehingga mereka ingin menyatukan kepentingan-kepentingan tersebut menjadi suatu tujuan yang jelas dan nyata. Adapun pengertian organisasi adalah kumpulan orang-orang maupun kelompok modal untuk mencapai tujuan sesuai apa yang telah ditetapkan sebelumnya secara bersama-sama.

Dengan demikian struktur organisasi tidak lain adalah kerangka hubungan para pegawai dalam aktivitas mereka di dalam suatu ruang lingkup organisasi, dimana kegiatannya adalah tugas-tugas, fungsi-fungsi dan tanggung jawab para anggota organisasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT. Mars Symbioscience Indonesia maka dapat dilihat skema sebagai berikut :

Tabel 4.1.
IDENTITAS RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	36	97,3
2	Perempuan	1	2.70
	Jumlah	37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas sebanyak 36 responden atau 97,3 % responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 1 responden atau 2,70 % responden berjenis kelamin perempuan.

1. Umur Karyawan

Identitas umur juga menggambarkan adanya variasi sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan sebagai responden dalam penelitian ini terutama dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan oleh manajemen. Berdasarkan pengelompokan identitas umur karyawan, dapat memperlihatkan adanya perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya dan ada juga yang tidak menguasai sehingga semakin berumur seorang karyawan.

Data hasil penelitian ini dapat membantu manajemen terutama untuk memprediksikan dan merencanakan tugas-tugas yang harus dilakukan

yang dapat dicapai oleh karyawan, sehingga dengan adanya data tentang variasi umur karyawan, maka akan lebih mudah untuk menata dan memprediksikan beban kerja. Beban biaya atau gaji yang harus diterima oleh karyawan juga menunjukkan masa kerjanya.

Berdasarkan data hasil penelitian dengan jumlah responden yang digunakan yaitu sebanyak 37 orang dan semuanya adalah berstatus karyawan tetap dan kontraktor yang bekerja pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Di Kabupaten Luwu Timur, secara ringkas hasil penelitian mengenai identitas umur karyawan dan dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2
IDENTITAS RESPONDEN MENURUT KARYAWAN

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	18-25 Tahun	24	64,8
2	25-30 Tahun	13	35,2
	Total	37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas sebanyak 24 responden atau 64,8 % responden berumur antara 18-25 Tahun , dan sebanyak 13 responden atau 35,2 % responden berumur antara 25-30 Tahun.

2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang bekerja pada PT. Mars Symbioscience Indonesia di Luwu Timur berjumlah 37 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian. Adapun tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki masing-masing karyawan dengan latar belakang

pendidikan yang sangat bervariasi mulai pada jenjang terendah yaitu sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) hingga jenjang pendidikan tertinggi yaitu strata satu (S1).

Untuk mengetahui besaran jumlah dan presentase frekuensi dalam penyebaran jenjang pendidikan atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang pada tahun 2016, dapat diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
IDENTITAS RESPONDEN MENURUT JENIS PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SD	2	5,4
2	SLTP	5	13,5
3	SLTA	22	59,5
4	Diploma	5	13,5
5	Sarjana (S1)	3	8,1
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas sebanyak 22 responden atau 59,4 % responden lulusan SLTA, dan sebanyak 5 responden atau 13,5 % responden lulusan SLTP, sebanyak 5 responden atau 13,5 % responden lulusan Diploma , dan sebanyak 3 responden atau 8,1 % responden lulusan Sarjana (S1).

3. Masa Kerja

Masa kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam karakteristik yang dimiliki karyawan merupakan unsur pengetahuan yang dapat memperkuat kemampuan dan motivasi kerja karyawan dan lembaga. Masa kerja karyawan

dapat memberikan pengaruh kuat terhadap efektifitas dan efesien pelaksana kerja karyawan karena mereka memiliki pengalaman bekerja dan juga semakin memperdalam kemampuannya.

Berdasarkan jumlah responden yang diteliti dalam pelatihan ini yang sebanyak 37 orang karyawan yang menunjukkan adanya sesuatu pembayaran yang cukup bervariasi dengan interval masa kerja relatif muda yaitu

Tabel 4.4
IDENTITAS RESPONDEN MENURUT MASA KERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	1 bulan-1 Tahun	24	64,8
2	1 Tahun- 4 Tahun	13	35,2
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas sebanyak 24 responden atau 64,8 % responden masa kerja antara 1 bulan-1 tahun , dan sebanyak 13 responden atau 35,2 % responden masa kerja antara 1 tahun-4 tahun

4. Pelatihan Sumber Daya Manusia (XI)

Tabel 4.5
PELATIHAN YANG SELAMA INI DILAKUKAN, MATERI YANG DIBERIKAN SESUAI DENGAN KEBUTUHAN KARYAWAN

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	17	45,9
2	S	17	45,9
3	N	3	8,2
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa sebanyak 17 responden atau 45,9 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebanyak 17 responden atau 45,9 % responden menyatakan setuju bahwa pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan sebanyak 3 responden atau 8,2 % responden menyatakan netral bahwa pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.6
METODE PELATIHAN YANG DIGUNAKAN SELAMA INI SESUAI
DENGAN JENIS PELATIHAN YANG DIBUTUHKAN

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	11	29,7
2	S	24	64,8
3	N	2	5,5
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa sebanyak 11 responden atau 29,7 % responden menyatakan sangat setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan. Sebanyak 24 responden atau 64,8 % responden menyatakan setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan, dan sebanyak

3 responden atau 8,2 % responden menyatakan netral bahwa metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

Tabel 4.7
KEMAMPUAN INSTRUKTUR PELATIHAN DALAM MEMBERIKAN
PELATIHAN SUDAH SESUAI HARAPAN

No Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1 SS	8	21,6
2 S	23	62,2
3 N	6	16,2
4 TS	0	0
5 STS	0	0
Jumlah	37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa sebanyak 8 responden atau 21,6 % responden menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan. Sebanyak 23 responden atau 62,2 % responden menyatakan setuju bahwa kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan, dan sebanyak 6 responden atau 16,2 % responden menyatakan netral bahwa kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.

Tabel 4.8
SARANA ATAU PRINSIP-PRINSIP PELATIHAN YANG DITERAPKAN
SUDAH EFEKTIF

No Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1 SS	10	27,0
2 S	22	59,4

3	N	4	10,8
4	TS	1	2,8
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa sebanyak 10 responden atau 27,0 % responden menyatakan sangat setuju bahwa sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif . Sebanyak 22 responden atau 59,4 % responden menyatakan setuju bahwa sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif, sebanyak 4 responden atau 10,8 % responden menyatakan netral bahwa sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif, dan sebanyak 1 responden atau 2,8 % responden menyatakan tidak setuju bahwa sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif.

Tabel 4.9
PESERTA PELATIHAN YANG IKUT PELATIHAN MEMILIKI
ANTUSIAS YANG TINGGI

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	6	16,3
2	S	25	67,5
3	N	5	13,5
4	TS	1	2,7
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 16,3 % responden menyatakan sangat setuju bahwa peserta pelatihan yang ikut pelatihan memiliki antusias yang tinggi. Sebanyak 25 responden atau 67,5 % responden menyatakan

setuju bahwa peserta pelatihan yang ikut pelatihan memiliki antusias yang tinggi, sebanyak 5 responden atau 13,5 % responden menyatakan netral bahwa peserta pelatihan yang ikut pelatihan memiliki antusias yang tinggi, dan sebanyak 1 responden atau 2,7 % responden menyatakan tidak setuju bahwa peserta pelatihan yang ikut pelatihan memiliki antusias yang tinggi

Tabel 4.10
DILAKUKAN EVALUASI SETELAH PELATIHAN DILAKSANAKAN

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	11	29,7
2	S	21	56,7
3	N	5	13,6
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa sebanyak 11 responden atau 29,7 % responden menyatakan sangat setuju bahwa dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilakukan. Sebanyak 21 responden atau 56,7 % responden menyatakan setuju bahwa dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilakukan, dan sebanyak 4 responden atau 13,6 % responden menyatakan netral bahwa dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan

5. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.11
KEBERSIHAN DI PABRIK MEMBERIKAN KENYAMANAN DALAM BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	24	64,8
2	S	11	29,7
3	N	2	5,5

4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa sebanyak 24 responden atau 64,8 % responden menyatakan sangat setuju bahwa kebersihan di pabrik memberikan kenyamanan dalam bekerja . Sebanyak 11 responden atau 29,7 % responden menyatakan setuju bahwa kebersihan di pabrik memberikan kenyamanan dalam bekerja,dan sebanyak 2 responden atau 5,5 % responden menyatakan netral bahwa kebersihan di pabrik memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.12
PENERANGAN LAMPU DALAM RUANGAN SUDAH MEMADAI

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	14	37,8
2	S	13	35,1
3	N	5	13,5
4	TS	4	10,8
5	STS	1	2,8
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa sebanyak 14 responden atau 37,8 % responden menyatakan sangat setuju bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai . Sebanyak 13 responden atau 35,1 % responden menyatakan setuju bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, sebanyak 5 responden atau 13,5 % responden menyatakan netral bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, sebanyak 4 responden atau 10,8 % responden

menyatakan tidak setuju bahwa penerangan lampu dalam dalam ruangan sudah memadai, dan sebanyak 1 responden atau 2,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.

Tabel 4.13
SUHU UDARA RUANGAN KERJA SUDAH SESUAI

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	6	16,2
2	S	18	48,6
3	N	9	24,3
4	TS	3	8,2
5	STS	1	2,7
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 16,2 % responden menyatakan sangat setuju bahwa suhu udara ruangan kerja sudah sesuai, sebanyak 18 responden atau 48,6 % responden menyatakan setuju bahwa suhu udara ruangan kerja sudah sesuai, sebanyak 9 responden atau 24,3 % responden menyatakan netral bahwa suhu udara ruangan kerja sudah sesuai, sebanyak 3 responden atau 8,2 % responden menyatakan tidak setuju bahwa suhu udara ruangan kerja sudah sesuai, dan sebanyak 1 responden atau 2,7 % responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa suhu udara ruangan kerja sudah sesuai.

Tabel 4.14
KONDISI UDARA RUANGAN MEMBERIKAN KESEGRAN DAN KESEJUKAN

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	6	16,2
2	S	20	54,0
3	N	5	13,5

4	TS	4	10,8
5	STS	2	5,5
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa sebanyak 6 responden atau 16,2 % responden menyatakan sangat setuju bahwa kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan. Sebanyak 20 responden atau 54,0 % responden menyatakan setuju bahwa kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan, sebanyak 5 responden atau 13,5 % responden menyatakan netral bahwa kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan, sebanyak 4 responden atau 10,8 % responden menyatakan tidak setuju bahwa kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan, dan sebanyak 2 responden atau 5,5% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa kondisi udara ruangan memberikan kesegaran dan kesejukan.

Tabel 4.15
TINGKAT KEBISINGAN YANG RENDAH MEMBERIKAN
KETEGANGAN DALAM BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	9	24,4
2	S	20	54,0
3	N	2	5,4
4	TS	4	10,8
5	STS	2	5,4
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa sebanyak 9 responden atau 24,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa tingkat kebisingan yang rendah memberikan

ketegangan dalam bekerja . Sebanyak 20 responden atau 54,0 % responden menyatakan setuju bahwa tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketegangan dalam bekerja, sebanyak 2 responden atau 5,4 % responden menyatakan netral bahwa tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketegangan dalam bekerja, sebanyak 4 responden atau 10,8 % responden menyatakan tidak setuju bahwa tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketegangan dalam bekerja, dan sebanyak 2 responden atau 5,4 % responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketegangan dalam bekerja.

Tabel 4.16
FASILITAS PENUNJANG PEKERJAAN SUDAH MEMADAI

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	9	24,3
2	S	22	59,4
3	N	6	16,3
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa sebanyak 9 responden atau 24,3 % responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai, sebanyak 22 responden atau 59,4 % responden menyatakan setuju bahwa fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai, dan sebanyak 6 responden atau 16,3 % responden menyatakan netral bahwa fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai.

Tabel 4.17
TATA LETAK DAN PENGATURAN PERALATAN KERJA SUDAH TEPAT

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	8	21,6
2	S	27	72,9
3	N	2	5,5
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa sebanyak 8 responden atau 21,6 % responden menyatakan sangat setuju bahwa tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat, sebanyak 27 responden atau 72,9 % responden menyatakan setuju bahwa tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat, dan sebanyak 2 responden atau 5,5 % responden menyatakan netral bahwa tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat.

Tabel 4.18
ADANYA JAMINAN KEAMANAN LINGKUNGAN YANG DIBERIKAN PABRIK

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	12	32,4
2	S	22	59,4
3	N	3	8,2
4	TS	0	0

5	STS	0	0
	Jumlah	37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa sebanyak 12 responden atau 32,4 % responden menyatakan sangat setuju bahwa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan pabrik, sebanyak 22 responden atau 59,4% responden menyatakan setuju bahwa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan pabrik, dan sebanyak 3 responden atau 8,2 % responden menyatakan netral bahwa adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan pabrik.

Tabel 4.19
HUBUNGAN ANTARA KARYAWAN DENGAN PIMPINAN TERJALIN DENGAN BAIK

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	18	48,6
2	S	19	51,4
3	N	0	0
4	TS	0	0
5	STS	0	0
	Jumlah	37	100.0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa sebanyak 18 responden atau 48,6 % responden menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik, dan sebanyak 19 responden atau 51,4 % responden menyatakan setuju bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Tabel 4.20
HUBUNGAN ANTARA SESAMA KARYAWAN SANGAT MEMBANTU
DALAM BEKERJA

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	21	56,7
2	S	16	43,3
3	N	0	0
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.20 terlihat bahwa sebanyak 21 responden atau 56,7 % responden menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja, dan sebanyak 16 responden atau 43,3 % responden menyatakan setuju bahwa hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja.

6. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21
MELAKSANAKAN PEKERJAAN HARUS SESUAI DENGAN
TINGKAT PENCAPAIAN HASIL KERJA

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	15	40,5
2	S	20	54,1
3	N	1	2,7
4	TS	1	2,7
5	STS	0	0

Jumlah	37	100,0
--------	----	-------

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.21 terlihat bahwa sebanyak 15 responden atau 40,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja . Sebanyak 20 responden atau 54,1 % responden menyatakan setuju bahwa melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja, sebanyak 1 responden atau 2,7% responden menyatakan netral bahwa melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja, sebanyak 1 responden atau 2,7 % responden menyatakan tidak setuju bahwa melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.

Tabel 4.22
DI BUTUHKAN KETELITIAN DAN KERAPIA DALAM KINERJA

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	19	51,3
2	S	16	43,3
3	N	1	2,7
4	TS	1	2,7
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.22 terlihat bahwa sebanyak 19 responden atau 51,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja . Sebanyak 16 responden atau 43,3 % responden menyatakan setuju bahwa di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja, sebanyak 1 responden atau 2,7% responden menyatakan netral bahwa di butuhkan ketelitian dan kerapian

dalam kinerja, sebanyak 1 responden atau 2,7 % responden menyatakan tidak setuju bahwa di butuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja.

Tabel 4.23
BEKERJA DENGAN KETETAPAN WAKTU DALAM
MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	18	48,6
2	S	16	43,2
3	N	3	8,2
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.23 terlihat bahwa sebanyak 18 responden atau 48,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa bekerja dengan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 16 responden atau 43,2 % responden menyatakan setuju bahwa bekerja dengan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebanyak 3 responden atau 8,2 % responden menyatakan netral bahwa bekerja dengan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.24
BEKERJA SESUAI DENGAN WAKTU BEKERJA YANG DITENTUKAN
PABRIK

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	18	48,6
2	S	18	48,6
3	N	1	2,8
4	TS	0	0
5	STS	0	0

Jumlah	37	100,0
--------	----	-------

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.24 terlihat bahwa sebanyak 18 responden atau 48,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan pabrik, sebanyak 18 responden atau 48,6 % responden menyatakan setuju bahwa bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan pabrik, dan sebanyak 1 responden atau 2,8 % responden menyatakan netral bahwa bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan p

Tabel 4.25
BEKERJA DENGAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI YANG BAIK
DENGAN REKAN KERJA SERTA MELAKSANAKAN PERINTAH
KERJA DENGAN BAIK

No	Uraian	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1	SS	17	45,9
2	S	18	48,6
3	N	2	5,5
4	TS	0	0
5	STS	0	0
Jumlah		37	100,0

Sumber : *Data primer telah diolah, 2016*

Dari tabel 4.25 terlihat bahwa sebanyak 17 responden atau 45,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa bekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik, sebanyak 18 responden atau 48,6 % responden menyatakan setuju bahwa bekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik, dan sebanyak 2 responden atau 5,5 % responden

menyatakan netral bahwa bekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik.

4.2 Pembahasan

Dari data yang diperoleh penulis menggunakan komputer yaitu program SPSS yang print outnya dapat dilihat pada lampiran di peroleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,082 + 0,537 X1 + 0,500 X2$$

$B_0 = 0,082$ dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan pada PT.Mars Symbioscience Indonesia sebesar 8,2%.

Koefisien $b_1 = 0,537 X_1$ menunjukan bahwa pelatihan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sektor 0,537% dengan asumsi lingkungan kerja konstan.

Koefisien $b_2 = 0,500\%$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 1% akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,500% dengan asumsi pelatihan konstan.

Dari olahan data dapat disimpulkan Faktor dominan yang mempengaruhi kualitas kerja pada PT.Mars Symbioscience Indonesia dalam meningkatkan kinerja atau pelatihan yakni 0,537%.

Untuk mengetahui apakah pelatihan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada PT.Mars Symbioscience Indonesia, dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514

dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 51,4%. Dan 48,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

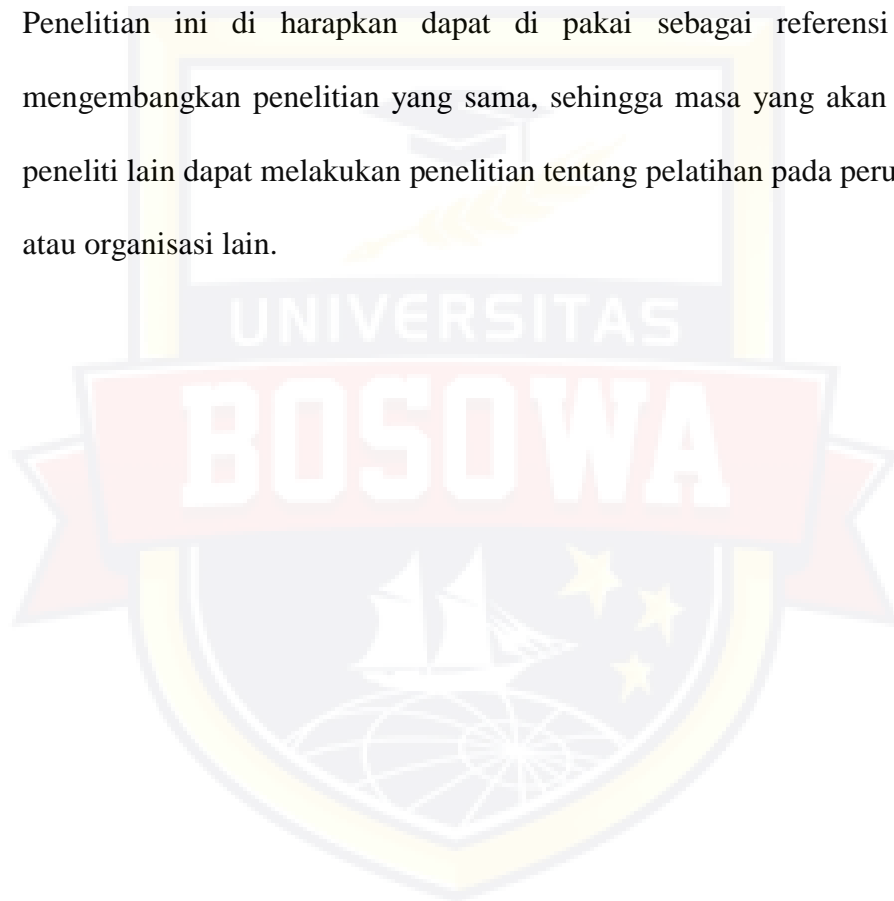
1. Koefisien $b_1 = 0,537$ X_1 menunjukkan bahwa pelatihan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,7% dengan asumsi lingkungan kerja konstan.
2. Koefisien $b_2 = 0,500\%$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar 1% akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 50,0% dengan asumsi pelatihan konstan.
3. Faktor dominan yang mempengaruhi kualitas kerja pada PT.Mars Symbioscience Indonesia dalam meningkatkan kinerja atau pelatihan yakni 0,537%.
4. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,514 dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 51,4% dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Dengan diketahui bahwa indikator pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka di sarankan agar PT.Mars Symbioscience Indonesia Kabupaten Luwu Timur sebaiknya menggunakan pelatihan dari kalangan intelektual dan profesional di bidangnya. Hal ini akan berdampak pada para peserta

pelatihan atau karyawan yang di latih, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil pelatihan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawan dengan pelaksanaan pelatihan.
3. Penelitian ini di harapkan dapat di pakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pelatihan pada perusahaan atau organisasi lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke lima. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmin, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan Praktik*), Edisi Satu,Cetakan 1,Rajawali Pers,Jakarta.
- Kalangi,Josep Bintang,2011, *Matematika Ekonomi Dan Bisnis*,Edisi 2-Buku 1, Jakarta: Selemba Empat,Cetakan Pertama.
- Reader Barry, Jay Heizer, 2001, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sunyoto Danang, 2012, *Teori, Koesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cet.1-Yogyakarta.
- Soehidjo Notoatmodjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar,dkk,2011,*Budi Daya Cokelat*, Cetakan dua, Jakarta : Penebar Swadaya.
- Siagian P.Sondang 2010, *Manajemen Sumber Daya Mausia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein, 2005, *Riset SDM Dalam Organisasi*, Edisi Revisi Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur”

Kepada

Yth. Para Responden

Terima kasih atas partisipasi anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuisisioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi pada jurusan manajemen, fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa Makassar. Kuisisioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : NI NYOMAN YULIANTI
NIM : 45 12 012 007
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

Peneliti sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuisisioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan anda, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir : SD / SMP / SMA / SI / S2 / S3

Masa kerja : Tahun

Ket. : Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN:

Pengisian daftar pertanyaan. Pertanyaan ini dilakukan dengan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap survey **“Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mars Symbioscience Indonesia Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur”**

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

Pelatihan Sumber Daya Manusia

No	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pelatihan yang selama ini dilakukan, Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2.	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan					
3.	Kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai Harapan					
4.	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif					
5.	Peserta pelatihan yang ikut pelati- han memiliki antusias yang tinggi					
6.	Dilakukan evaluasi setelah pelatihan Dilaksanakan					

Lingkungan Kerja

No	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebersihan di pabrik memberikan Kenyamanan dalam bekerja					
2.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah Memadai					
3.	Suhu udara ruangan kerja sudah Sesuai					
4.	Kondisi udara ruangan memberikan Kesejukan dan kesejukan					
5	Tingkat kebisingan yang rendah memberikan ketegangan dalam bekerja					
6	Fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai					
7	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat					
8	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan pabrik					
9	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik					
10	Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja					

Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja					
2.	Anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja anda					
3.	Anda bekerja dengan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan pabrik					
5.	Anda bekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan Baik					



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
 (UPT - P2T)

Nomor : 7383/S.02.P/P2T/06/2016
 Lampiran :
 Perihal : Izin Pengumpulan Data

Kepada Yth.
 Bupati Luwu Timur

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan FE Univ. Bosowa Makassar Nomor : A-077/FE/UNIBOS/VI/2016 tanggal 06 April 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : NI NYOMAN YULIANTI
 Nomor Pokok : 4512012007
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 04, Makassar

Bermaksud untuk melakukan pengambilan data di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARS SYMBIOSCIENCE INDONESIA KEC. WOTU KABUPATEN LUWU TIMUR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Juni s/d 10 Juli 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 08 Juni 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip. 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Dekan FE Univ. Bosowa Makassar;
 2. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jl. Dr. Sam Ratulangi Telp. (0474) 321279
 Email : kesbangluwutimur@gmail.com

MALILI, 92981

Malili, 17 Juni 2016

K e p a d a

Nomor : 070 / 185 / KesbangPol / VI / 2016 Yth. Pimpinan PT. Mars Symbioscience Indonesia
 Lampiran : - Di -
 Perihal : **Izin Penelitian** **Tempat**

Berdasarkan surat dari Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (BKPMDD) Makassar Nomor : 7383/S.02.P/P2T/06/2016 tanggal 08 Juni 2016, tentang Permohonan Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan bahwa yang namanya tersebut dibawah ini :

Nama : **NI NYOMAN YULIANTI**
 Nim : 4512012007
 Program Studi : Manajemen
 Tempat/Tgl. Lahir : Pepuro Barat, 17 Juli 1994
 Pekerjaan : Mahasiswi
 Alamat : Desa Pepuro Barat Kec. Wotu Kab. Luwu Timur

Bermaksud untuk melakukan Penelitian di Instansi Bapak / Ibu dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARS SYMBIOSCIENCE INDONESIA KECAMATAN WOTU KABUPATEN LUWU TIMUR."

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 18 Juni s/d 02 Juli 2016

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya Pemkab. Luwu Timur dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan terlebih dahulu melapor kepada Pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang – undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat Daerah setempat.
4. Melaporkan hasilnya selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari setelah kegiatan dilaksanakan kepada Bupati Luwu Timur Cq. Kepala Kantor Kesbang dan Politik Kab. Luwu Timur.
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian disampaikan untuk diketahui



KEPALA KANTOR,

Drs. H. HASANUDDIN BENGNGARENG, M.M

Pangkat : Pembina Tk. I
 Nip : 19591231 198602 1 062

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Luwu Timur (sebagai Laporan) di Malili;
2. Ketua DPRD Luwu Timur di Malili;
3. Kadis Dikbudparbudora Kab. Luwu Timur di Malili;
4. Camat Wotu di Wotu;
5. Rektor Universitas Bosowa Makassar di Makassar;
6. Sdr. (I) **NI NYOMAN YULIANTI** di Tempat;
7. **Pertinggal:**