

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIVISI PENGOLAHAN SAMPAH DAN LIMBAH B3

Wiwik Handayani¹, Syahda Elma Rabihah²

¹Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Email: wiwik.em@upnjatim.ac.id

²Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Email: syahdaer@gmail.com

Abstract

Human resources play an important role in achieving organizational goals, the ability of human resources must be thoroughly tested so that they are able to do all the work assigned to them. From the initial survey it is known that the high level of absenteeism of employees can affect organizational performance. The purpose of this study was to find out how the performance of employees of the B3 Waste and Waste Management Division at CV. Tjek Entis. The method used in this study is a survey method by distributing questionnaires to respondents. The sample used in this study were 50 employees. The results of this study show that quality, quantity, timeliness and cooperation are good. Whereas in the presence dimension there is an indicator with a low value, for that it is expected that the leader can provide motivation to employees with reward or punishment in order to increase employee attendance at work.

Keywords : *Employee performance, quality, quantity, timeliness, presence,*

A. Latar Belakang Teoritis

Isu penanganan sampah sudah menjadi persoalan yang serius. Baik negara maju maupun negara berkembang telah melakukan berbagai upaya penanggulangan sampah yang ada pada tiap negara, begitupun dengan negara Indonesia. Pemerintah Indonesia sendiri memiliki instansi khusus menangani pengelolaan sampah yaitu Dinas Lingkungan Hidup. Pengelolaan sampah merupakan kegiatan yang sistematis, menyeluruh dan berkesinambungan yang meliputi pengurangan dan penanganan sampah (UU-18 :2008).

Di Kota Surabaya yang selama ini kebersihan ditangani oleh Dinas Kebersihan, pertamanan dan pemakaman telah dialihkan ke Dinas Lingkungan Hidup (DLH), sehingga fungsi kebersihan atau pengolahan Kota Surabaya merupakan kota di Jawa Timur yang telah melakukan peleburan fungsi kebersihan ke Dinas Lingkungan Hidup. Surabaya merupakan kota dengan berbagai usaha menengah kebawah maupun keatas.

Dengan banyaknya perusahaan yang ada akan menimbulkan limbah. Limbah b3 merupakan sisa suatu usaha atau kegiatan yang mengandung bahan

berbahaya baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mencemari lingkungan hidup, kesehatan, keberlangsungan hidup makhluk hidup lainnya.

Untuk dapat menangani permasalahan kebersihan disuatu organisasi tentunya dibutuhkan Sumber Daya khususnya Manusia(SDM) yang mampu memberikan kinerja baik. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset yang paling berharga, baik mereka yang bekerja secara individu maupun kelompok berkontribusi bagi tercapainya kinerja organisasi (Riniwati, 2016).

Berdasarkan data yang diperoleh dari CV Tjek Entis, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengelolaan limbah pad perusahaannya yaitu, minimnya anggaran dan kurangnya sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, material, mesin, keuangan dan sumber daya informasi.

Mathis dan Jackson, (2006) berpendapat bahwa kehadiran karyawan dalam bekerja merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan, maka dari itu kehadiran karyawan (karyawan tetap dan PLH) berpengaruh pada tingkat kinerja organisasi. Kehadiran karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan limbah B3

dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Ketidakhadiran Karyawan Harian Lepas yang Bekerja DiLapangan tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran	Persentase (%)
1.	Januari	129	64	49,6
2.	Februari	129	25	19,4
3.	Maret	129	63	48,8
4.	April	129	61	47,3
5.	Mei	129	56	43,4

Sumber: CV. Tjek Entis

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk PHL yang bekerja di lapangan tingkat ketidakhadiran yang tertinggi mencapai 49,6%.Hal ini akan sangat mempengaruhi waktu penyelesaian suatu pekerjaan dikarenakan kurangnya karyawan yang bekerja dalam satu bulan. Waktu penyelesaian suatu pekerjaan juga merupakan salah satu indikator kinerja yang

dikemukakan Mathis dan Jackson, (2006).

Peneliti juga melakukan survei awal pada tanggal 25 – 30 April 2018 terhadap kinerja 10 orang Karyawan Harian Lepas di Bidang Pengolahan Sampah dan Limbah B3 dengan memberikan kuesioner, dan berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Survei Awal Kinerja 10 orang Karyawan PHL pada Bidang Pengolahan Sampah dan Limbah B3

No	Dimensi	Ket	ST S (1)	T S (2)	K S (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata skor	Standar skor
1	Kualitas	F	0	0	8	2	0	30,33	35
			0	1	7	2	0		
			0	3	6	1	0		
		F.X	0	8	63	20	0		
2	Kuantitas	F	0	2	6	2	0	28,67	35
			1	4	4	1	0		
			0	1	7	2	0		
		F.X	1	14	51	20	0		
3.	Kehadiran	F	0	4	5	1	0	27,33	35
			0	1	9	0	0		
			0	3	6	1	0		
		F.X	0	14	60	8	0		
4.	Ketepatan waktu	F	0	6	1	3	0	28,67	35
			0	2	6	2	0		
			0	3	7	0	0		
		F.X	0	24	42	20	0		
5.	Kerjasama	F	0	5	4	1	0		
			0	1	7	2	0		

Pernyataan III	2	3	5	0	0		
F.X	2	18	48	12	0	26,67	35

Sumber : *Survei Awal pada Bidang Pengolahan Sampah an Limbah B3*

Keterangan: n = 10 karyawan , skala 1 s/d 5, jadi skor tertinggi (10 x 5 = 50) dan skor terendah (10 x 1 =10), sehingga standar skor (50/2 + 10 = 35). (Umar, 2005).

Berdasarkan hasil survei awal di atas terlihat bahwa seluruh skor berada dibawah standar skor. Fakta ini mengindikasikan kinerja karyawan pada Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 CV. Tjek Entis belum optimal. Belum optimalnya kinerja diduga banyak faktor yang mempengaruhi. Untuk mengetahui gambaran kinerja dinas lebih terperinci lagi maka diperlukan pengukuran kinerja karyawan melalui 5 indikator pengukuran kinerja yang yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama (Mathis dan Jackson, 2006).

Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil survei tahap awal yang dilakukan peneliti pada 10 orang karyawan Harian Lepas (PHL) yang terdapat pada tabel 2 didapatkan hasil bahwa skor dari masing-masing indikator kinerja karyawan berada dibawah nilai standar skor yaitu dibawah nilai 35. Dengan skor tertinggi pada indikator kualitas hasil yaitu 30,33 yang masih berada dibawah nilai skor standar dan skor terendah pada indikator kerjasama yang nilainya 26,67. Relatif rendahnya nilai pada setiap indikator kinerja Karyawan Harian Lepas Divisi Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dikarenakan salah satunya ketidakhadiran karyawan yang relatif tinggi setiap bulan (Januari, maret april dan mei). Ketidakhadiran karyawan yang relatif tinggi tersebut akan mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah: "Bagaimana kinerja karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis?"

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk;

- 1). Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis.

- 2) Untuk menganalisis kinerja karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah;

- 1). Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2). Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja Bidang Pengolahan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi penulis dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti pada topik yang sama.

Ruang Lingkup Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan-batasan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan hanya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Aspek yang diteliti tentang Analisis Kinerja Karyawan pengolahan sampah dan limbah B3 (Bahan Beracun dan Berbahaya) pada CV. Tjek Entis
3. Objek penelitian adalah CV. Tjek Entis tahun 2018
4. Lokasi penelitian Kantor CV. Tjek Entis di Jalan Pemuda Nomor 2 Kelurahan Pematang Kandis Bangko

Dari latar belakang tersebut, berikut kajian literatur pada penelitian ini

1. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, menurut Wibowo (2011) Kinerja dapat dikatakan memiliki makna yang sangat luas tidak hanya sebatas hasil kerja, namun juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Duha (2016) bahwa kinerja merupakan sebuah kemampuan dalam dunia pekerjaan untuk dapat menghasilkan output yang memuaskan

bagian pekerjaan tertentu dengan periode tertentu

Menurut Hasibuan (2001) menyatakan kinerja merupakan wujud nyata dari pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penilind pd karyawan maupun organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2006) kinerja adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan seorang individu.

Moehariono, (2014) menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang dicapai oleh individu maupun kelompok secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2008). Serupa dengan pendapat Rivai, Armstrong dan baron, (1998) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dapat dilihat apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Namun, sebaliknya jika kinerja karyawan lebih rendah, maka kinerja organisasi akan menurun.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika kinerja sebuah perusahaan tidak ada, maka tujuan dan hidup perusahaan akan musnah. Agar suatu organisasi dapat terus beroperasi maka kinerja akan menjadi persoalan pokok yang perlu mendapatkan perhatian. Kinerja organisasi tentunya merupakan kumulatif kinerja karyawan - karyawan nya, oleh karenanya semakin tinggi kinerja karyawan akan semakin tinggi pula kinerja organisasi (Sinambela, 2012).

Menurut Wirawan (2009) Kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukue prediksi terhadap efisiensi pencapaian kegiatan suatu organisasi. Kinerja karyawan biasanya diukur dari seberapa jauh seseorang melakukan pekerjaannya sesuai aturan yang menjadi standar yang telah ditetapkan. Suatu kinerja yang baik dapat diartikan menjalankan proses kerjanya dengan baik dan sesuai dengan norma-norma yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

Tercapainya kinerja yang baik dari

seorang karyawan dipengaruhi banyak faktor, mengacu dari sejumlah studi beberapa ahli berpendapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut :

Mathis & Jackson, (2006) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor kemampuan individu
2. Minat dan faktor kepribadian
3. Dukungan organisasi

Menurut Mangkunegara (2009) pencapaian di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (1) Faktor kemampuan (*ability*), secara umum faktor ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge and skill*) (2)Faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Seberapa baik kinerja dapat di lihat dengan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja individu membawakan bayak manfaat bagi perkembangan perusahaan

Menurut Moehariono, (2014) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dikelompokkan ke dalam 6 kategori berikut :

- 1.Efektif
- 2.Efisien
- 3.Kualitas
- 4.Ketepatan waktu
- 5.Produktivitas
- 6.Keselamatan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama

2. Penelitian Terdahulu

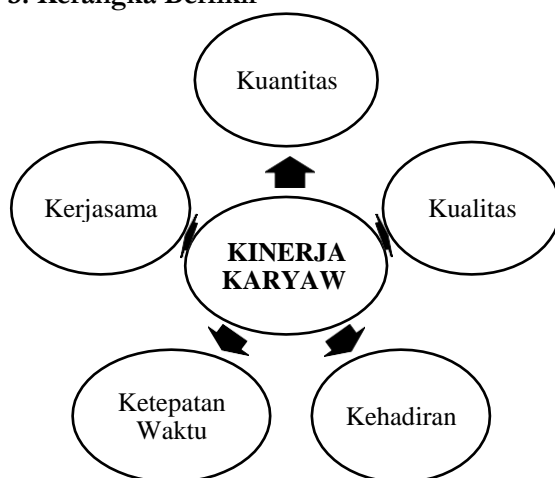
Penelitian terdahulu sangat penting bagi penyusunan penelitian in Penelitian terdahulu merupakan sebuah penelitian sebelumnya yang dipergunakan sebagai sumber referensi pada penelitian ini.

Adapun penelitian- penelitian yang

relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Armediana Sukmarwati, Margaretha Suryaningsih, Ida Hayu dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang dengan metode analisis kualitatif dimensi kinerja yaitu individu, psikologis dan organisasi terhadap 34 orang karyawan
2. Khairul Islami (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-faktor Kinerja Karyawan Kantor Camat Muara Bulian Kabupaten Batang Hari dengan metode analisis deskriptif dimensi kinerja kualitas, kuantitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas terhadap 20 orang karyawan
3. Gilang Perdana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi dengan metode analisis deskriptif dimensi kinerja kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan suprisis dan pengaruh hubungan personal terhadap 20 orang karyawan
4. Heru Pratama Rosyidin(2016) dalam penelitiannya yang berjudul Kinerja Petugas Operasional Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bukittinggi dengan metode analisis kualitatif dimensi kinerja kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerjasama terhadap 6 orang responden

3. Kerangka Berfikir



B. Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Dala Penelitian dilakukan secara lintas-bagian (cross-sectional) karena data yang dikumpulkan pada satu saat tertentu dan hanya sekali saja baik menggunakan sensus maupun sampel (Cooper dan Schindler, 2011) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden.

2. Jenis dan Sumber data

Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung melalui objeknya (Umar,2005). Data yang diperoleh melalui wawancara langsung dan observasi kemudian diolah dan dianalisis sesuai dengan kebutuhan tujuan penelitian. Gambaran umum instansi meliputi tugas pokok dan fungsi dari perusahaan serta sejarah singkat Dinas Lingkungan Hidup sedangkan data yang terdapat pada kuesioner meliputi identitas responden seperti usia, jabatan, pendidikan, masa kerja dan hal lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan .

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi dan informasi yang dikeluarkan berbagai organisasi atau perusahaan, dengan kata lain data sudah dikumpulkan oleh pihak lain (Ruslan, 2010). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sejarah organisasi, struktur organisasi, laporan pengelolaan sampah, daftar kehadiran karyawan dan lain-lain.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Harian Lepas pada Bidang Pengolahan Sampah dan Limbah B3 sebanyak 201 orang dengan karakteristik masing-masing individu.

Menurut Istijanto (2010) sampel adalah bagian yang diambil untuk mewakili jumlah keseluruhan semua anggota/populasi karyawan yang diteliti. menurut Roscoe (dalam Ferdinand, 2006) ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. penulis mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan yaitu lebih

dari nilai minimum sampel yang dikemukakan Roscoe.

4. Metode pengumpulan Data

Penelitian lapangan dilaksanakan yaitu dengan tujuan langsung kelapangan atau keinstansi dan tehnik mengumpulkan data tersebut dengan cara:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Studi pustaka dilakukan dengan membaca, mempelajari dan membandingkan teori, tulisan dan laporan yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Operasional Variabel

Kuantitas hasil, diukur dari persepsi karyawan akan jumlah pada aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

Kualitas hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan hingga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output

Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan

Kerjasama, diukur dari kemampuan karyawan dalam berbaaur dalam pekerjaan dengan rekan kerjadan lingkungannya

6. Metode Analisis Data

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau substantial suatu koesioner. Instrumen yang digunakan akan dinyatakan substantial jika alat yang digunakan sesuai dengan yang sedang diukur (Sugiyono,2016).

Untuk mengukur tingkat validasi atau tidak akan suatu instrumen maka digunakan nilai individual, dimana persyaratan yang digunakan adalah r dan apabila ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka dinyatakan substantial namin

jika ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen dikatakan tidak legitimate. Untuk mendapatkan r_{tabel} diperoleh melalui df (level of freedom) = $n-2$ dengan signifikansi 5% dan n merupakan jumlah sampel penelitian. Nilai validitas harus mempunyai nilai absolute score (complete score dari kuesioner). Uji validitas dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur dalam pengukuran suatu instrumen pointer dari variable atau konstruk. Menurut Sugiyono (2016) instrumen yang *trustworthy* adalah instrument yang mengukur obyek yang sama akan pula menghasilkan *majority of the data* yang sama (konsisten)Pengukuran reliabel mengukur kehandalan thing pertanyaan sekali menyebarkan kuesioner yang dilakukan kepada responden, lalu hasil skor yang didapatkan akan diukur korelasi antar jawaban pada thing pertanyaan yang sama dengan bantuan PC program Factual system to culture sience (SPSS) dengan fasilitas Cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan riliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>0,60$.

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis information dengan cara mendeskripsikan information yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum(Sugiyono, 2016).

Dalam pengolahan data, yang dilakukan adalah penyuntingan data, pemasukan information ke dalam komputer, dan perapian information. Setelah tahapan-tahapan tersebut maka dilakukanlah tabulasi data, yaitu kegiatan menyusun information secara berurut dalam sebuah tabel atau arrangement ringkasan.

C. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 3 Komposisi karakteristik Responden

No	Karakteristik	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	43	86
		Perempuan	7	14
		Jumlah	50	100
2	Usia	Dibawah 20 tahun	3	6
		20-30 tahun	11	22
		31-40 tahun	22	44
		Diatas 40 tahun	14	28
		Jumlah	50	100
3	Pendidikan Terakhir	SD	23	46
		SMP	23	46
		SMA	4	8
		Jumlah	50	100
4	Masa Kerja	Dibawah 1 tahun	1	2
		1-3 tahun	6	12
		Diatas 3 tahun	43	86
		Jumlah	50	100

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 7 orang. Berdasarkan usia responden diketahui bahwa dari 50 responden terdapat 22 orang atau 44% yang berumur antara 31-40 tahun, 14 orang atau 28% yang berusia diatas 40 tahun, 11 orang atau 22% yang berusia antar 20-30 tahun dan responden dengan usia dibawah 20 tahun paling sedikit dengan jumlah persentase sebesar 6% atau 3 orang. Jika dilihat dari pendidikan terakhir Responden dengan pendidikan SD dan

SMP memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 46% atau masing-masing 23 orang. Responden dengan pendidikan SMA berjumlah 4 orang dengan persentase 8%. Kemudian berdasarkan masa kerja responden, sebanyak 43 orang telah bekerja lebih dari 3 tahun yang merupakan persentase terbesar yaitu 86% dari jumlah responden. Disusul responden yang bekerja antara rentang 1-3 tahun sebesar 12% dan 2% responden yang masa kerjanya dibawah 1 tahun.

Tabel 4 Rangkuman hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup:

Dimensi	Pernyataan	Skor	Rata-rata	kategori
Kuantitas	n			
	1	199	195,33	Tinggi
	2	188		
Kualitas	3	199		
	4	177	180,33	Tinggi
	5	178		
Ketepatan Waktu	6	186		
	7	188	187,33	Tinggi
	8	186		
Kehadiran	9	188		
	10	128	158	Sedang/Cukup
	11	178		
Kerjasama	12	168		
	13	202	198,67	
	14	198		Tinggi
	15	196		

Rata-rata	-	2759	183,93	Tinggi
------------------	---	------	--------	--------

Dari rangkuman dan hasil penghitungan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa skor masing-masing dimensi yaitu kuantitas 195,33, kualitas 180,33, Ketepatan Waktu 187,33, Kehadiran 158 dan Kerjasama 198,67. Pada dimensi kerjasama mendapatkan penilaian tertinggi dari para responden hal ini dikarenakan karyawan menyadari pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pada setiap kelompok kerja. Sedangkan pada dimensi kehadiran memiliki skor terendah dibandingkan dimensi kinerja lainnya, meskipun masih dalam rentang skor kinerja sedang atau cukup.

Kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama merupakan hal penting untuk peningkatan kinerja karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan .

Dari tabel diatas diketahui bahwa kinerja karyawan Divisi Pengolahan Sampah dan Limbah B3 sudah tinggi. Dapat dikatakan suatu organisasi sangat terpengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki, sumber daya ini menunjukkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan dri mencapai tujuan dapat ditingkatkan saat sumber dayanya memenuhi kebutuhan. pe

Hasil penelitian mengenai kuantitas hasil kerja karyawan yaitu berdasarkan tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden yang mana hasilnya dari masing-masing pernyataan termasuk dalam kategori tinggi sehingga pada rata-rata total skor kuantitas hasil sebesar 195,33 yang termasuk dalam kategori tinggi pula. Artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan atasannya serta menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan sehingga lebih produktif. Oleh sebab itu pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan kuantitas kerja karyawan harian lepas, walaupun pada dimensi kuantitas kerja ini dikatakan sudah optimal jika dilihat dari rata-rata penilaian seluruh karyawan .

Hasil penelitian mengenai kualitas hasil

kerja karyawan yaitu berdasarkan tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan harian lepas Bidang pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dapat dikatakan tinggi. Artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang memuaskan, sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dengan minimnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Oleh sebab itu pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan harian lepas, walaupun pada dimensi kualitas kerja ini dikatakan sudah optimal jika dilihat dari rata-rata penilaian seluruh karyawan dengan total skor 180,33 yang termasuk dalam kategori tinggi. Tetapi pada pernyataan ke kedua yaitu tentang karyawan bekerja sesuai standar kualitas operasional prosedur masih ada karyawan yang mendapat penilaian relatif rendah, hal ini akan mempengaruhi kualitas hasil kerja individu, kelompok dan organisasi apabila tidak dilakukan perbaikan.

Hasil penelitian mengenai ketepatan waktu kerja karyawan yaitu berdasarkan tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan harian lepas Bidang pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dapat dikatakan tinggi. Artinya karyawan melaksanakan pekerjaan mereka sesuai waktu yang ditentukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai waktu yang telah ditentukan pula.

Hasil penelitian mengenai kehadiran karyawan yaitu berdasarkan tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa kehadiran karyawan harian lepas Bidang pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dapat dikatakan cukup. Artinya karyawan hadir dan pulang kerja sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan, serta beristirahat sesuai jam yang telah ditentukan.

Oleh sebab itu pimpinan harus meningkatkan kehadiran karyawan harian lepas, walaupun pada dimensi kehadiran ini dikatakan sudah optimal jika dilihat dari rata-rata penilaian seluruh karyawan dengan total

skor 158 yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik. Tetapi pada pernyataan pertama mengenai karyawan selalu hadir setiap hari kerja sesuai ketentuan organisasi masih termasuk kategori rendah dengan total skor 128. Hal ini didukung pula dengan hasil observasi katidakhadiran karyawan harian lepas dari bulan januari sampai mei yang ditunjukkan pada tabel 1 pada latar belakang penelitian ini, yaitu persentase ketidakhadiran karyawan yang tertinggi terjadi pada bulan januari sebesar 49,6%.

Hasil penelitian mengenai kerjasama karyawan yaitu berdasarkan tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama karyawan harian lepas Bidang

pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dapat dikatakan tinggi. Artinya karyawan mampu melakukan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja dengan baik, serta saling membantu rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

D. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis mengenai kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 pada CV. Tjek Entis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan limbah B3 CV. Tjek Entis ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja termasuk dalam kategori tinggi.
2. Analisis kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 CV. Tjek Entis ditinjau dari aspek kualitas hasil termasuk dalam kategori tinggi.
3. Analisis kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 CV. Tjek Entis ditinjau dari aspek ketepatan waktu termasuk dalam kategori tinggi.
4. Analisis kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 CV. Tjek Entis ditinjau dari aspek Kehadiran karyawan tergolong sedang atau cukup, tetapi terdapat satu

indikator tentang karyawan selalu hadir setiap hari kerja yang masih relatif rendah.

5. Analisis kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan limbah B3 CV. Tjek Entis ditinjau dari aspek kerjasama termasuk dalam kategori tinggi.
6. Berdasarkan analisa dari hasil penelitian, terlihat bahwa secara keseluruhan nilai kinerja karyawan harian lepas Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 pada Dinas Lingkungan Hidup termasuk dalam kategori tinggi.

E. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan berguna dan dapat menjadi pertimbangan bagi kemajuan CV. Tjek Entis, terutama pada Bidang Pengelolaan Sampah dan Limbah B3 dimasa yang akan datang, yaitu perlu dilakukannya pengukuran kinerja secara berkala terhadap Karyawan Harian Lepas, mengingat tidak adanya pengukuran kinerja yang dilakukan selama ini. Kedua, pada indikator kehadiran diperlukan pengontrolan agar dapat meminimalkan karyawan yang tidak masuk kerja. Dapat memberikan reward berupa penghargaan atau bonus bagi karyawan yang selalu hadir setiap hari kerja sedangkan kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja dapat diberikan punishment berupa pemotongan gaji atau pemutusan hubungan kerja bagi yang tidak masuk kerja 3 hari berturut-turut tanpa keterangan.

Disarankan pada penelitian berikutnya untuk melakukan analisis kinerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan yang ada pada CV. Tjek Entis . Hal tersebut dapat memberikan hasil pengukuran kinerja yang lebih detail.

Referensi

- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personel and Development.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods*. Singapore: McGraw-Hill.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian*

Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Islami, K. (2013). *Analisis Faktor-faktor kinerja Karyawan Kantor Camat Muara Bulian Kabupaten Batanghari*. Jambi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJA.

Istijanto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RAJAWALI.

Perdana, G. (2015). *Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJA.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Rosyidin, H. P. (2016). *Kinerja Petugas Operasional Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bukit Tinggi*. Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNRI.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Karyawan teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.

Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.