

KINERJA KARYAWAN DI PT BETON MITRA PERKASA DUMAI

SKRIPSI

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Kependidikan***



**OLEH:
DWI EFRIJAYANTI
120016**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

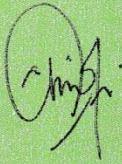
KINERJA KARYAWAN DI PT BETONMITRA PERKASA DUMAI

Nama : DWI EFRIJAYANTI
NIM/TM : 1200216/20012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

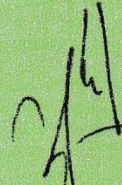
Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Prof. Dr. Sufyarma, M., M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001

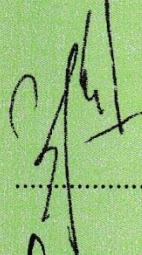
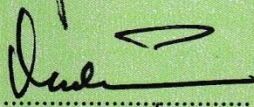
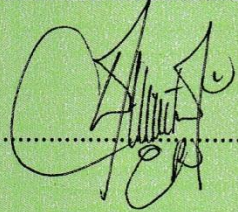
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Kinerja Karyawan di PT Beton Mitra Perkasa Dumai
Nama : Dwi Efrijayanti
NIM/TM : 1200216/2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Prof. Sufyarma M., M.Pd	1. 
2. Anggota	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	2. 
3. Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2019

yang menyatakan,



Dwi Efriyanti

120016/2012

ABSTRAK

Judul : Kinerja karyawan di PT Beton Mitra Perkasa Dumai
Penulis : Dwi Efrijayanti
200216/ 202
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dari 3 segi yaitu kualitas, kuantitas dan efektifitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian adalah manager produksi. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumenter. Analisis yang menggunakan langkah Miles dan Haberman yaitu reduksi, penyajian data dan simpulan.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja karyawan dari aspek upaya pemenuhan kepuasan belum cukup optimal, kinerja karyawan dari segi kerapian dan ketelitian belum sepenuhnya optimal dimana tingkat kerapian dan ketelitian karyawan masih kurang dalam penyelesaian tugas dalam bentuk laporan, dalam mencari dokumen juga membutuhkan waktu lebih dari 10 menit, dan kurang telitinya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan dari segi aspek kuantitas jumlah pekerjaan yang ditentukan belum dapat dicapai sesuai dengan target sedangkan dari segi aspek efektifitas sudah optimal namun dari segi efisiensi belum sepenuhnya optimal dimana sebagian besar karyawan kurang memahami arti dan manfaat dari efisiensi itu sendiri sehingga hasil kerja tidak mengalami peningkatan. Efisiensi kerja karyawan dilihat dari penghematan waktu karyawan, penghematan tenaga, penghematan biaya dan penghematan sarana belum cukup optimal dalam penyelesaian tugas karena karyawan sering menunda – nunda pekerjaan, kurang teliti, rapi serta penempatan karyawan yang kurang memadai

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul Pelaksanaan Tugas Guru pada Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma, M.Pd. dan Alkadri, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Karyawan yang telah membantu penulis dalam wawancara penelitian.
7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

8. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.
9. Teristimewa buat Orang tua tercinta yaitu Ayah dan Bunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a, serta kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh ALLAH Subhanahu Wata'ala, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Padang, Agustus 2019
Penulis

DWI EFRIJAYANTI
Nim. 1200216

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Lampiran	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	7
1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2. Pentingnya Kinerja Karyawan	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
4. Indikator Kinerja	11
5. Penilaian Kinerja Pegawai	18
B. Kerangka Konseptual	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	21
B. Setting Penelitian	21
C. Instrumen Penelitian	21
D. Sumber Data	22
1. Subyek Penelitian	22
2. Informan Penelitian	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis dan Interpretasi Data	23
G. Teknik Keabsahan	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Penelitian	26
1. Gambaran umum subyek penelitian	26
2. Hasil-hasil temuan	28
B. Pembahasan	41
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	56
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Karyawan.....	23
Tabel 2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	24

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	16
-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi	52
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	53
Lampiran 3 Pedoman Gambar	57
Lampiran 4 Catatan Observasi	58
Lampiran 5 Transkrip Wawancara	63
Lampiran 6 Dokumentasi	87
Lampiran 7 Surat Penelitian	97
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	98
Lampiran 9 Surat telah Melaksanakan Penelitian	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat sekelompok orang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu kekuatan organisasi berada pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi tersebut. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai pembuat perencanaan, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung pada personil yang ada di dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya dilihat dari kinerja Karyawan.

PT Beton Mitra Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri Beton siap pakai, menyediakan Beton dengan berbagai spesifikasi,precast, dan jasa lainnya dibidang konstruksi. PT Beton Mitra Perkasa bekerjasama dengan perusahaan konstruksi berskala nasional sebagai supplier kebutuhan ready mix dan jasa lainnya.

PT Beton Mitra PerkasaDumai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Lima Saudara Abadi yang berlokasi di Batam.Pada tahun lalu Perusahaan ini mengalami kerugian mencapai 9 Miliar rupiah dibeberapa proyek selama masa pengerjaannya diantaranya pembangunan jalan, tower, dan boksit yang berlokasi di dumai dan batam.

Menurut (Mangkunegara. 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini berarti kinerja merupakan aspek penting untuk mengukur hasil kerja yang dicapai karyawan. Selanjutnya (Wibowo 2011) menjelaskan pengertian kinerja adalah implementasi dari rencana yang disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Pencapaian kinerja yang optimal akan tercemin dari sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi harus bisa melakukan pengembangan karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses dan hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam satuan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melaksanakan observasi dan wawancara langsung kepada beberapa narasumber yang dapat dipercaya yang merupakan karyawan disana pada bulan september 2018 sampai dengan Juni 2019 di PT Beton Mitra Perkasa Dumai diduga masih rendahnya kinerja karyawan pada kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa karyawan yang kualitas kerjanya kurang baik. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang memperhatikan kerapian dan kebersihan dalam bekerja terutama untuk tugas yang berhubungan dengan pengetikan

pada komputer tentang surat atau laporan. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan juga kurang bagus atau kurang berkualitas.

2. Masih ada sebagian karyawan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan target. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang serius dalam bekerja seperti menghabiskan waktu dengan melakukan hal-hal yang kurang bermanfaat sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam jumlah yang banyak akhirnya tidak sesuai dengan target.
3. Masih ada sebagian karyawan yang tidak efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang menggunakan peralatan kantor tidak sesuai dengan kebutuhan, menghabiskan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, membuang tenaga untuk hal yang tidak berguna, dan penggunaan biaya yang berlebihan dalam melakukan tugas kantor.
4. Masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan hanya pada batas standar dan sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini terlihat dari tugas yang diberikan diserahkan kepada bawahan yang kurang memahami tugas tersebut.
6. Masih ada karyawan yang kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaannya, terlihat dari kurang teliti karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti karyawan harus mengulang pekerjaan kembali setelah diperiksa oleh pimpinan.

7. Masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, terlihat dari karyawan hanya melaksanakan pekerjaan ketika pimpinan berada di tempat.

B. Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini bagaimana kinerja karyawan di PT Beton Mitra Perkasa Dumai yang dilihat dari proses kerja dan hasil kerja karyawan disana.

Guna mendalami fokus tersebut penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena fenomena yang diamati perlu pengamatan terbuka dan lebih mudah berhadapan dengan realitas, kedekatan emosial antara peneliti dan responden sehingga didapatkan data yang mendalam. Penelitian kualitatif

Untuk mendapatkan informasi dari penelitian maka penulis menggunakan strategi wawancara secara mendalam pada responden. Menurut metodologi penelitian kualitatif yang ditulis Mulyana, wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang melibatkan seorang yang ingin memperoleh informasi dari orang lain dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Adapun secara spesifik fokus penelitian ini adalah

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan Hasil kerja karyawan dari segi kualias kerja karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan hasil kerja karyawan dari segi kuantitas kerja karyawan?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan hasil kerja karyawan dari segi efisiensi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan Hasil kerja karyawan dari segi kualitas kerja karyawan
2. Untuk mendeskripsikan tentang kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan hasil kerja karyawan dari segi kuantitas kerja karyawan
3. Untuk mendeskripsikan tentang kinerja karyawan di PT Beton Mitra perkasa dilihat dari proses dan hasil kerja karyawan dari segi efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

1. Bagi peneliti. Bagi peneliti kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga, diharapkan dapat membantu penerapan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang hubungan terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi Pihak Lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan wacana pemberian dan terhadap kinerja karyawan.