

“Akselerasi Hasil Penelitian dan Optimalisasi Tata Ruang Agraria untuk Mewujudkan Pertanian Berkelanjutan”

Potret Kinerja Karyawan pada Agroindustri Susu Sapi

Merlin Amanda Sanoi¹ dan Maria²

¹ Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

² Staf Pengajar Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: Amandasanoy@gmail.com

Abstrak

Perusahaan sering mengalami kendala pada kinerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya hasil kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, upaya yang dapat dilakukan ialah meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memiliki dua tujuan yaitu : (1) Mengetahui kinerja karyawan di CV. Cita Nasional Kopeng dan (2) Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cita Nasional Kopeng. Penelitian ini menggunakan pendekatan *probability sampling* dengan metode penarikan sampel yaitu *simple random sampling* sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji *Korelasi Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Dari keenam indikator kinerja karyawan CV Cita Nasional Kopeng menunjukkan hasil kerja yang baik terdapat pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerja sama. (2) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, CV Cita Nasional Kopeng.

Pendahuluan

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan usaha dengan mengupayakan segala hal. Peningkatan dan pengembangan perusahaan dilaksanakan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas (Manangkunegara, 2009). Kinerja karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik oleh pimpinan melalui faktor

yang berkorelasi dengan kinerja karyawan. Faktor yang dapat digunakan untuk melihat seberapa kuat atau lemah hubungan kinerja karyawan diantaranya ialah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi perilaku serta memberikan motivasi kerja terhadap karyawan (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja oleh karyawan dalam bekerja sangat penting sebagai pengaruh terhadap produktivitas karyawan serta hasil kerja yang didapatkan (Hanafi, 2011). Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Rivai, 2011).

Salah satu industri pengolahan susu di Jawa Tengah adalah CV. Cita Nasional Kopeng yang terletak di Kecamatan Getasan, kabupaten Semarang. Pendiri CV. Cita Nasional Kopeng oleh Bapak H. Rudi Kurnia Danu Wijaya pada tanggal 10 November 2000. Pada awal berdirinya perusahaan berkomitmen untuk menghasilkan hasil produk yang bermutu. Perusahaan sudah berdiri kurang lebih 20 tahun sampai sekarang masih tetap beroperasi dengan distribusi yang terus berkembang hingga ke beberapa kota-kota besar. Pendistribusian yang terus menyebar luas serta perusahaan semakin berkembang ini terdapat faktor penyebabnya. Produksi susu oleh perusahaan dilaksanakan setiap hari mulai dari pukul 07:00 hingga selesai dengan kuantitas susu rata-rata 16.000-20.000 liter per hari. Oleh karena itu perusahaan sangat menuntut karyawan bekerja penuh untuk mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan permintaan konsumen. Sehingga ini pastinya memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Selain itu CV. Cita Nasional Kopeng memiliki karyawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda. Sehingga dari uraian tersebut maka diadakan penelitian tentang kinerja karyawan pada CV. Cita Nasional Kopeng. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di CV. Cita Nasional Kopeng dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cita Nasional Kopeng.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada 10 Agustus sampai 10 September 2020 dan bertempat di CV Cita Nasional Kopeng. Pemilihan lokasi penelitian secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan CV Cita Nasional Kopeng telah beroperasi kurang lebih 20 tahun dan memiliki karyawan 118 dengan berbagai latar belakang yang berbeda. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survey berupa penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini

menggunakan teknik *sampling* dengan pendekatan *probability sampling*. Metode pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel berdasarkan pada Roscoe dalam sugiyono (2010) menyatakan ukuran sampel lebih dari 30 sampai 500 dinyatakan layak untuk melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara berupa penyampaian langsung terhadap sampel dan kuesioner yaitu pengumpulan data berupa daftar pertanyaan serta observasi dengan mencatat, mengamati kegiatan disekitar. Variabel yang digunakan serta dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel independen diantaranya gaya kepemimpinan dengan empat indikator, motivasi kerja dengan empat indikator, disiplin kerja lima indikator serta variable dependen yaitu kinerja karyawan dengan enam indikator. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert 1-4.

Analisis dan pengolahan data penelitian ini menggunakan IBM *SPSS* untuk pengujian tiga uji yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan korelasi. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka item-item kuesioner valid (Priyanto,2013). Uji reliabilitas dilihat pada nilai *Crombach's Alpha* (α), jika nilai *Crombach's Alpha* (α) $>$ 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel (Ghozali,2011). Setelah itu dilakukan uji korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variable independen gaya kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Jika nilai koefisien korelasi mendekati 1 maka variabel memiliki hubungan sempurna.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator		Ya	Tidak
Kualitas	Kualitas Pekerjaan	10%	90%
Kuantitas	Sesuai Target	100%	0
	Lembur Kerja	13%	87%
Ketepatan Waktu	Pekerjaan selesai tepat waktu	90%	10%
	<i>Deadline</i> perusahaan	100%	0
Tanggung Jawab	Melapor pada pimpinan	70%	30%
	Tidak Menunda Pekerjaan	7%	93%
Kerja sama	Bertukar divisi lain	7%	93%
	Meminta Bantuan Karyawan dan pimpinan	80%	20%
Inisiatif	Ide dan Masukan	69%	40%
	Mengingatn Kesesuaian Peraturan	52%	48%

Source: Primary Data Analysis,2020

Kinerja karyawan CV Cita Nasional Kopeng dapat diketahui melalui enam indikator dengan menggunakan diagram *pie chart* berdasarkan pernyataan kuesioner. Enam indikator kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama antar karyawan dan inisiatif karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengetahui ketepatan data. Nilai r_{tabel} didapat dari N (sampel) - 2. Jumlah sampel (N) $40 - 2 = 38$. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) maka hasil r_{tabel} sebesar 0,3120 (Purnomo,2015).

Tabel 2. Uji validitas

Variabel Penelitian	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,714**	0,3120	Valid
	Y.2	0,680**	0,3120	Valid
	Y.3	0,613**	0,3120	Valid
	Y.4	0,694**	0,3120	Valid
	Y.5	0,548**	0,3120	Valid
	Y.6	0, 577**	0,3120	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,643*	0,3120	Valid
	X _{1.2}	0,862*	0,3120	Valid
	X _{1.3}	0,746**	0,3120	Valid
	X _{1.4}	0,569**	0,3120	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,821**	0,3120	Valid
	X _{2.2}	0,731**	0,3120	Valid
	X _{2.3}	0,731**	0,3120	Valid
	X _{2.4}	0,662**	0,3120	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,592**	0,3120	Valid
	X _{3.2}	0,849**	0,3120	Valid
	X _{3.3}	0,861**	0,3120	Valid
	X _{3.4}	0,714**	0,3120	Valid
	X _{3.5}	0,754**	0,3120	Valid

Sumber: Analisis Data Primer,2020

Berdasarkan hasil analisis semua instrumen yang terdiri dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner memiliki data yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang mengukur tingkat ketepatan dan ketelitian item-item kuesioner.

Hasil tabel 3 menerangkan setiap variabel gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Crombach's Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel Penelitian	Crombach's Alpha	Nilai Kritis	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,642	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,710	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,810	0,6	Reliabel

Sumber: Analisis Data Primer,2020

Uji Korelasi Rank Spearman

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Rs	0,050	0,301	0,553
Sig.(2-tailed	0,760	0,059	0,000
Ttabel	2,024	2,024	2,024
Thitung	0,308	1,944	4,086
Keterangan	Tidak signifikan	Tidak signifikan	Signifikan/ Sedang

Sumber: Analisis Data Primer,2020

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan CV Cita Nasional Kopeng

Hasil analisis Gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) tidak memiliki hubungan karena karyawan tidak memperhatikan tipe gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel lain yaitu komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Bina Valasindo Jakarta. Pada penelitian sebayang (2016) variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan CV Cita Nasional Kopeng

Variabel motivasi kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi $0,059 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) tidak signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja (X₂) tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (X₂) tidak signifikan dikarenakan karyawan memiliki motivasi dari diri sendiri yang sangat tinggi sehingga tanpa adanya motivasi dari perusahaan karyawan dapat bekerja dengan semangat. Hal ini didasarkan pada saat di lapangan karyawan berkerja tanpa adanya tekanan seperti *deadline* penyelesaian tugas. Karyawan dapat menyelesaikan *deadline* yang ditetapkan tepat waktu dikarenakan rekan kerja yang saling ramah dan saling memberikan semangat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh macau (2021) tentang hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan

Financindo Berjangka Jakarta. Pada penelitian macau (2021) variabel motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi berjalan dengan baik maka terdapat hubungan yang sedang pada kinerja karyawan RFB Jakarta.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan CV Cita Nasional Kopeng

Analisis rank spearman variabel disiplin kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 artinya masuk pada kategori korelasi sedang dan bernilai positif. Disiplin kerja (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan signifikan yang sedang. Adanya hubungan yang signifikan dikarenakan karyawan CV Cita Nasional Kopeng menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan jam pulang kerja serta memenuhi target permintaan produk dalam hari tersebut. Sehingga dapat dikatakan karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Adanya hubungan atau kaitan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV Cita Nasional, ini menunjukkan pentingnya penerapan aturan pekerjaan yang dapat membentuk kedisiplinan tenaga kerja. Apabila karyawan semakin disiplin dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Cita Nasional Kopeng.

Hasil ini didukung dengan penelitian Astiti (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Astiti (2019) menjelaskan bahwa karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga menaati peraturan umum yang ditetapkan artinya melalui ketaatan disiplin kerja karyawan pada peraturan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya didukung juga oleh Macau (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan hubungan yang kuat terhadap PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.

Kesimpulan dan Saran

Dari keenam indikator menunjukkan kinerja karyawan yang memiliki persentase yang tinggi dan baik adalah indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, bertanggung jawab dan kerja sama. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X_3) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Saran dalam penelitian ini adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan dan

meningkatkan disiplin kerja. Peningkatan berupa evaluasi rutin untuk mengecek ketaatan karyawan apakah sesuai peraturan yang ditetapkan kepada masing-masing karyawan.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah sabar meluangkan waktu dan perhatian dalam membantu selama proses penulisan. Serta kepada pihak agroindustri susu sapi yang memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian disana.

Daftar pustaka

- Astiti Sri N.P.N, Suamba K.J dan Artini Putu W N. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 3(1): 1-9
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, Mamduh M. 2011. Manajemen. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Macau Marselus dkk. 2021. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta. *Fundamental Management Journal*. Vol 6.No2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen. Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Priyanto Duwi, 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sebayang M S C dkk. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Bina Valasindo Jakarta. *Fundamental Management Journal*. Vol1.No1.
- Purnomo Daru. 2015. Statistik Sosial Dan Aplikom. Salatiga: Widya Sari Press Salatiga.