

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
BAGIAN UMUM PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARAV (PERSERO)
PEKANBARU**

Oleh:

Gracesy Rebecca

Pembimbing: Ruzikna

ges.hutauruk@ymail.com

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis-Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 076163277

Abstract

The problems that arise in this study assumed are the low employee's satisfaction at the Center Office PT. PTPN V (Persero) Pekanbaru showed the turnover absenteeism that fluktuatif. The problems be important because could become threat to objectif of vision and mission of PTPN V. It should be solved immediately.

This research aims to know how is the description about performance appraisal and the description of employee's satisfaction and how is the impact of performance appraisal towards employee satisfaction at the office PT. PTPN V (Persero) Pekanbaru.

This research uses survey method with the population number is 78 employees. And then, the sample that as many as 78 respondents from the population. The questionnaire taken is likert scale questionnaire model. And analysis model applied is a simple linear regression, the coefficient of determination and test T.

The results showed that the performance appraisal has an impact an employee satisfaction by 34.6%. Therefore, author suggest is the best implementation of the assesment focuses more on work achievement values objectiveness so employees will feel satisfaction with the result that match their accomplishment, because the performance appraisal has a fairly strong influence on employee satisfaction.

Keywords : Performance Appraisal, Employee's Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Regenerasi sumber daya manusia (SDM) di zaman maju saat ini, merupakan peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan mutu sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sendiri sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Itu berarti bahwa sumber daya manusia yang unggul lah yang dipastikan akan menang didalam sengitnya persaingan dunia kerja. Karena pada dasarnya semua perusahaan pastilah tidak mau mengambil resiko di akhirnya nanti jika mereka salah merekrut karyawannya. Oleh karena itu, haruslah selektif dalam hal perekrutan sumber daya manusia itu sendiri dan juga perlu pengelolaan dan pengembangan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang sesuai dengan yang dikehendaki.

Disetiap kegiatan usaha yang dijalankan oleh suatu perusahaan, tentulah memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh pemilik dan manajemen. Mencakup beberapa hal yaitu, keuntungan yang optimal, periode kegiatan usaha berlanjut jangka panjang, mampu menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan masyarakat, dan mampu membuka lapangan kerja bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan serangkaian

kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang melibatkan unsur pimpinan dan karyawan. Agar tujuan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan, maka diperlukan pengorganisasian karyawan setiap aktivitas dengan baik.

Menurut Bambang Suharno (2013) karyawan merupakan aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha. Dan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2013) karyawan yaitu orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor/perusahaan) dan mendapat gaji (upah). Karyawan (pegawai/pekerja) dibedakan menjadi beberapa kriteria yaitu pegawai lepas/tidak tetap yaitu pegawai yang bekerja diwaktu tertentu atau pegawai harian. Sedangkan pegawai manajerial yaitu orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya sesuai perintah. Dan pegawai operasional yaitu orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Pegawai tetap yaitu pegawai yang bekerja di suatu perusahaan secara menetap berdasarkan surat keputusan.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu prosedur formal yang sistematis untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan secara periodik dalam usaha memenuhi berbagai kepentingan perusahaan dan karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Glueck (1982) yang menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance evaluation*) merupakan kesimpulan penilaian yang mempengaruhi status karyawan mencakup promosi, penghentian pekerja, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, mutasi atau hak untuk mengikuti suatu pelatihan. Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku

kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimana apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindak lanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan pada dasarnya mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan masing-masing. Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing.

Adapun salah satu bentuk penilaian prestasi dalam menjalankan suatu pengembangan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama adalah pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang berbasis senantiasa mengembangkan sumber daya manusianya dengan memberikan apresiasi kepada karyawan berupa imbalan jasa dan pengembangan karir yang berbasis kinerja yang dianggap selama ini telah mampu memberikan kinerja maksimalnya bagi perusahaan. PTPN V terkhususnya menyerahkan *reward* kepada sejumlah karyawan yang dinilai berprestasi. Penghargaan ini diberikan kepada unit dan perorangan atas kinerjanya dalam

meningkatkan produksi perusahaan. Selain penghargaan, pada kesempatan itu juga diberikan *lucky draw* berupa dua unit motor, tiga unit sepeda dan tiga unit genset untuk mandor terbaik.

Melihat hal itu, jelas sekali bahwa sangat penting adanya melakukan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan karena dapat berpengaruh sebagai alat bantu karyawan dalam memperbaiki kinerja jabatannya saat ini. Ini mampu memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produksi unggulan. Hal ini baik sesuai dengan pernyataan bahwa terkadang melibatkan struktur penilaian prestasi kerja yang formal untuk kemajuan perusahaan tersebut (Wright, 1998). Penilaian prestasi kerja dapat menjadi bagian inti dari sukses sebuah perusahaan karena hal itu memungkinkan perusahaan untuk tetap mempekerjakan dan memberi imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan menawarkan petunjuk dan perbaikan kepada karyawan yang berkinerja buruk. Ketika organisasi tidak melakukan penilaian pekerjaan secara efektif, hasil negatif akan terjadi baik pada organisasi maupun pada karyawan. Dapat diartikan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja tersebut, nantinya akan membantu organisasi dalam mengevaluasi kinerja karyawan selama periode tertentu serta membantu dalam pengambilan keputusan untuk masa mendatang. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, pelaksanaan tersebut diharapkan sebagai apresiasi terhadap hasil kerja mereka (Putri Melati Marbun, 2013).

Pemberian *reward* pada PTPN V ini dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Dirut PTPN V yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan unsur yang

sangat diharapkan oleh karyawan, karena apabila di dalam bekerja karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka kepuasan kerja ini akan memberi manfaat baik bagi karyawan itu sendiri, perusahaan dan masyarakat lain-nya. Untuk itulah PTPN V senantiasa melakukan evaluasi kinerja untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawannya. Evaluasi atau penilaian kerja ini penting sebab memiliki manfaat yang luas bagi perusahaan. Dari proses evaluasi ini, dapat mendorong peningkatan kinerja bagi karyawan. Disamping itu juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi karyawan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, ataupun untuk membantu para karyawan dalam menentukan rencana kariernya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manfaat dari evaluasi kinerja yang digelar PTPN V kali ini adalah sebagai instrumen dalam membantu tiap karyawan untuk lebih mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri dalam kaitannya dengan peran dan fungsi-fungsi di dalam perusahaan. Sebagai suatu instrumen, penilaian kinerja sangat bermanfaat selain bagi karyawan, juga bermanfaat bagi perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang berkantor pusat di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau ini pada dasarnya merupakan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya. Tujuan dari didirikannya sebuah BUMN antara lain: 1) berperan dalam perekonomian nasional dan penerimaan kas negara, 2) mengejar dan mencari keuntungan, 3) pemenuhan hajat

hidup orang banyak, 4) perintis kegiatan-kegiatan usaha, 5) memberikan bantuan dan perlindungan pada usaha kecil dan lemah (web ptpn.com). Tujuan inilah yang menjadi pondasi kuat perusahaan yang didukung dengan kesungguhan akan mewujudkan visimisinya dalam membangun kesuksesan bersama kekuatan SDM serta pimpinan yang bijaksana dalam menghadapi suasana apapun didalam perusahaan.

Dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaan, terutama dalam upaya menghadapi persaingan global yang tak terelakkan maka setiap perusahaan haruslah lebih bijak dalam memperhatikan standar pemuas tenaga kerja karyawan. Hal ini penting karena perusahaan yang unggul itu pasti dilatarbelakangi oleh manajemen yang baik oleh pemimpin. Jika pemimpin tidak mampu memanajemen tingkat perkembangan kerja SDM-nya, maka bisa dipastikan perusahaan tidak akan pernah berada pada tingkat unggul. Manajemen yang baik dari pemimpin, tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi. Motivasi yang baik akan menimbulkan keeratan hubungan yang intim antara bawahan dan pemimpin. Dalam arti kata, ada hubungan timbal-balik. Semakin karyawan diperhatikan, maka karyawan itu sendiri pasti juga akan balik loyal terhadap pemimpin dan pekerjaannya. Strategi sistem manajemen yang unggul inilah, yang tidak semua perusahaan berhasil menerapkannya. Dalam kenyataannya, hanya perusahaan yang unggul lah yang mampu terus eksist. Terbukti bahwa strategi manajemen perusahaan PTPN V ini, perusahaan mampu terus ber-ekspansi, unggul dalam upaya menghadapi resiko krisis pertumbuhan ekonomi negara, kecelakaan kerja maupun persaingan global.

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Perkebunan BUMN

No	Nama	Lokasi
1	PT Perkebunan Nusantara I	Aceh Tanjung
2	PT Perkebunan Nusantara II	Morawa, Sumatera Utara
3	PT Perkebunan Nusantara III	Medan, Sumatera Utara
4	PT Perkebunan Nusantara IV	Medan, Sumatera Utara
5	PT Perkebunan Nusantara V	Pekanbaru, Riau Jambi
6	PT Perkebunan Nusantara VI	Bandar Lampung
7	PT Perkebunan Nusantara VII	Bandung, Jawa Barat
8	PT Perkebunan Nusantara VIII	Semarang, Jawa Tengah
9	PT Perkebunan Nusantara IX	Jember, Jawa Timur
10	PT Perkebunan Nusantara X	Surabaya, Jawa Timur
11	PT Perkebunan Nusantara XI	Surabaya, Jawa Timur
12	PT Perkebunan Nusantara XII	Pontianak, Kalimantan
13	PT Perkebunan Nusantara XIII	Barat Makasar,
14	PT Perkebunan Nusantara XIV	Sulawesi Selatan
15	PT Rajawali Nusantara Indonesia	Semarang, Jawa Tengah

Sumber : Wikipedia

Inilah yang menjadi alasan penulis memilih lokasi ini sebagai tempat penelitian, yakni didasari atas pertimbangan bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan BUMN yang unggul, tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global. Dan terkhususnya untuk alasan penulis memilih pada divisi bagian umum ini dikarenakan bahwa pada bagian umum lah terdapat jumlah anggota karyawannya yang lebih banyak dari divisi lainnya yakni berjumlah 78 orang karyawan. Untuk sistem pengorganisasiannya telah berjalan dengan baik dan setiap orang

memiliki *job description* yang jelas. Namun karena terbatasnya jumlah sumber daya yang ada, beberapa peran dilaksanakan oleh satu orang. Sistem pengorganisasian sumber daya manusia di kantor terbagi menjadi pekerja bagian ruangan dan pekerja bagian pelaksana lapangan ke kebun. Pekerja-pekerja tersebut memiliki tanggung jawab dan status kerja yang berbeda-beda. Adapun jumlah serta pembagian karyawan bagian umum adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Umum	1
2	Kepala Urusan Agraria	1
3	Kepala Urusan HAK	1
4	Asisten Urusan	4
5	Karyawan Pelaksana II (Karyawan Tetap Gol. IIA s/d IID)	30
6	Karyawan Pelaksana I (Karyawan Tetap Gol. I A s/d ID)	35
7	Karyawan Honorer	6
Jumlah		78

Sumber : *PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2014*

Disamping itu, penulis juga memperoleh langsung data sekunder lainnya dari perusahaan ini berupa data *turnover* dan data ketidaksiplinan karyawan. Dari data tersebut, penulis mengidentifikasi bahwa masih adanya beberapa kendala yang dihadapi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terkait dengan kepuasan karyawan. Padahal pada dasarnya, perusahaan telah menetapkan standar yang sangat baik dalam menilai hasil penilaian prestasi kerja karyawan dengan maksud hasil akhirnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan melalui program kesejahteraan yang terbilang baik bahkan lebih dari cukup, sehingga sudah semestinya karyawan merasa puas dalam bekerja, namun pada kenyataannya kepuasan kerja

terkadang mengalami penurunan dan ini akan berpengaruh pada semangat karyawan dalam memberikan kinerja terbaik mereka.

Tabel 1.3
Standar Penilaian Prestasi Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Standar Penilaian Prestasi Karyawan
1.	Kecakapan hasil kerja
2.	Disiplin Kerja
3.	Kepatuhan
4.	Kejujuran
5.	Loyalitas
6.	Kepribadian
7.	Kemampuan teknis
8.	Kemampuan Manajemen

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2014

Dalam penilaian standar kerja, PT. Perkebunan Nusantara V menilai secara terbuka dan objektif, dengan standar penilaiannya seperti yang tampak pada tabel 1.3 yaitu kecakapan hasil kerja karyawan, dimana penilaian dilihat dengan ukuran proaktif terampil, cepat tanggap, dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja dimaksudkan bahwa karyawan dinilai dari daftar kehadirannya bekerja, tepat waktu datang bekerja, tidak sembarang membuat izin tidak bekerja serta menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu. Kepatuhan ini berarti karyawan dinilai dari ketaatannya dalam mematuhi segala aturan

dan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan maupun didalam Surat Perjanjian Serikat Kerja. Kejujuran ini dinilai dari sejauh mana karyawan berperilaku tulus dan terbuka dalam bersikap dilingkungan organisasi. Seperti teori *Halo Effect* yang menyatakan bahwa kecenderungan menilai seseorang hanya atas dasar salah satu sifatnya saja. Ini jelas tidak objektif jika melakukan penilaian hanya dari salah satu sifat seseorang yang monoton tampak menonjol pada saat penilaian dilakukan. Loyalitas berarti penilaian

berdasarkan sejauh mana karyawan setia terhadap perusahaan karena telah terciptanya keeratan hubungan antara karyawan dengan pemimpin dan sesama tim kerja. Kepribadian adalah penilaian dilihat dari cara seorang karyawan dapat bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1993). Dalam arti kata berpikir, berkata dan bertindak yang terpuji mencerminkan kriteria kepribadian seseorang yang selalu berhasil diterima dilingkungan manapun seseorang itu berada. Kemampuan teknis merupakan penilaian yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi karyawan dalam turut serta menguntungkan bagi perusahaan. Dan kemampuan manajemen lebih kepada penilaian berdasarkan pengontrolan terhadap kepribadiannya. Dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan memberikan pelatihan seperti studi banding ke perkebunan BUMN di daerah lainnya.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar (*turnover*) Pada Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,

Tahun	Masuk	Mutasi	Pensiun	Jumlah
2009	4	2	-	70
2010	-	-	-	70
2011	4	1	1	72
2012	6	1	2	75
2013	4	1	-	78

2014

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan dari tahun 2009 sampai tahun 2013 dimana peningkatan jumlah karyawan yang masuk, karyawan mutasi dan karyawan pensiun masih terbilang stabil. Untuk penjelasan mengenai permutasian karyawan, dari pihak perusahaan menyatakan bahwa mutasi hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (tidak konstan waktu dan penempatan). Bagi karyawan yang dimutasi,

bukanlah karyawan yang cenderung memiliki kinerja menurun. Tetapi bisa juga dikarenakan lokasi penempatan yang baru tersebut memerlukan perbaikan penanganan manajemen yang lebih baik sesuai dengan perjanjian surat kerja bahwa setiap karyawan harus bersedia ditempatkan dimana saja tergantung wewenang perusahaan. Namun, penulis berasumsi bahwa tidak menutup kemungkinan perputaran karyawan dengan kepuasan dapat berdampak negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

Karena tentunya, setiap perusahaan ingin terus dapat berkembang. Ini merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam suatu perusahaan tersebut, sehingga di harapkan dengan adanya perkembangan perusahaan mampu bersaing dan dapat mengikuti kemajuan zaman. Sebelum semuanya itu tercapai maka perusahaan perlu menimbulkan dan meningkatkan semangat ataupun kegairahan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus jeli mengetahui dengan tepat apa yang menjadi kebutuhan karyawan yang bilamana pimpinan dapat memenuhinya akan menimbulkan kepuasan terhadap karyawan tersebut dan loyalitas yang tinggi (Skripsi Putri Melati Marbun, 2013). Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan apabila kinerja dibawah harapan, maka karyawan akan kecewa. Bila kinerja sesuai dengan harapan, maka karyawan akan sangat puas. Karyawan yang puas tentunya akan loyal terhadap perusahaan (Sugito, 2010). Karna kepuasan merupakan hal yang penting bagi karyawan. Jika karyawan merasa puas, maka mereka

akan memberikan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan.

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ini berdasarkan mekanisme secara berjenjang, seperti bagian produksi, bagian personalia, bagian keuangan, bagian administrasi, bagian umum, dan lain-lain. Penilaian dilakukan

Tahun	Kary.	Jumlah Absensi/Tahun			Jum
		Alpha	Lambat	Cepat Pulang	
2009	70	40	105	90	235
2010	70	38	120	92	250
2011	72	40	125	90	255
2012	75	36	122	94	252
2013	78	30	120	92	242

oleh kepala bagian kemudian direvisi oleh kepala divisi yang kemudian dapat disimpulkan dan disepakati bersama atas persetujuan pimpinan tertinggi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dimana sumber daya organisasi sebagai alat utamanya. Maka dapatlah dipastikan hasil yang akan dicapai perusahaan tidak akan efisien atau bahkan gagal sama sekali karena tidak didukung oleh tenaga kerja yang terampil. Selain melihat fenomena dari data *turnover*, fenomena lainnya yang perlu diperhatikan juga yakni fenomena tingkat ketidaksiplinan karyawan. Berikut data ketidaksiplinan karyawan.

Tabel 1.5
Daftar Tingkat Ketidaksiplinan Karyawan
Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V
(Persero) Pekanbaru

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2014

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui, bahwa tingkat kedisiplinan seluruh karyawan pada bagian umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada

tahun 2009-2013 menggambarkan bahwa masih terdapat kedisiplinan yang kurang pada karyawan. Diasumsikan bahwa antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dimana apabila kepuasan karyawan tinggi, maka ketidakhadiran akan turun. Penulis mengasumsikan ini dapat disebabkan karena kurangnya motivasi pada karyawan yang akan berdampak pada pribadi karyawan yang tidak memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Atau juga karena masih adanya rasa ketidakpuasan karyawan yang bisa menimbulkan berbagai hal negatif seperti adanya kecenderungan rasa malas saat bekerja setelah jam istirahat, perpanjangan cuti saat musim liburan selesai, kemangkiran kerja, menggosip terlalu lama saat bekerja, belehai-lehai saat bekerja, tidak teliti dan lain sebagainya. Hal ini diasumsikan dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mencoba mengangkat fenomena tersebut menjadi suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut, Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan bagian umum di Kantor Pusat PT.

Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

2. Untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan bagian umum di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
3. Untuk mengukur adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan bagian umum di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

- a. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh penilaian prestasi dengan kepuasan karyawan.
- b. Data Sekunder: Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang meliputi data turnover dan kedisiplinan karyawan dalam 5 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2009 hingga tahun 2013, serta data gambaran umum perusahaan dan aktivitas perusahaan. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner: Dalam penelitian ini, kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternative jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini

didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya lebih mudah diolah, respon tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti.

- b. Wawancara: Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak perusahaan maupun pihak lain yang berkaitan dalam penelitian ini.

METODE ANALISA DATA

- a. Analisis Regresi Linier Sederhana: Untuk mengetahui pengaruh faktor intrinsik terhadap prestasi kerja, maka dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas faktor intrinsik terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja dengan model sebagai berikut:
- b. Uji Signifikasi Individu (uji t): Digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.
- c. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu bentuk evaluasi atau pengukuran kemampuan berdasarkan

penentuan standar kerja, pengukuran hasil kerja dan umpan balik yang telah ditetapkan kepada karyawan. Gambaran mengenai penilaian prestasi kerja tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 2.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Penentuan standar kerja	81	213	15	3	0	312
		26%	68,3%	4,8%	0,9%	0%	100%
		405	852	45	6	0	1308
2	Pengukuran hasil kerja	85	191	28	7	1	312
		27,2%	61,3%	9%	2,2%	0,3%	100%
		425	764	84	14	1	1288
3	Umpan balik	66	212	24	7	3	312
		21,2%	68%	7,7%	2,2%	0,9%	100%
		330	848	72	14	3	1267
Jumlah		232	616	67	17	4	936
		24,8%	65,8%	7,16%	1,81%	0,43%	100%
		1160	2464	201	34	4	3863

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui melalui 12 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap penilaian prestasi kerja memperoleh skor 3863 dan berada pada garis interval antara nilai 3186-3935 yang berada pada kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa penerapan penilaian prestasi kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dinilai sudah tepat sasaran dan objektif . Hal ini sesuai karena penerapan proses penilaian prestasi kerja dinilai sudah rasional terlihat dari objektifnya penilaian dengan menekankan utama pada kepentingan karyawan yang berada didalam naungan perusahaan dan juga kepada

kepentingan organisasi/perusahaan itu sendiri sesuai dengan pencapaian visi dan misi perusahaan.

Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja dimaksudkan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan sebanding dengan gighnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gambaran mengenai kepuasan karyawan tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 2.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Umum (Persero) Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Prestasi	44 18,9% 220	162 69,2% 648	23 9,8% 69	5 2,1% 10	0 0% 0	234 100% 947
2	Pengakuan	52 22,2% 260	141 60,3% 564	36 15,4% 108	4 1,7% 8	1 0,4% 1	234 100% 947
3	Pekerjaan itu sendiri	36 15,4% 180	157 67% 628	35 15% 105	6 2,6% 12	0 0% 0	234 100% 925
4	Tanggung jawab	65 27,8% 325	164 70,1% 656	4 1,7% 12	1 0,4% 2	0 0% 0	234 100% 995
5	Kemajuan-kemajuan	53 22,7% 265	130 55,6% 520	40 17% 120	9 3,9% 18	2 0,8% 2	234 100% 925
6	Pertum. dan perkemb. pribadi	28 12% 140	149 63,7% 596	46 19,6% 138	10 4,3% 20	1 0,4% 1	234 100% 895
Jumlah		278 19,8 1390	903 64,3 3612	184 13,1 552	35 2,5 70	4 0,3 4	1404 100% 5628

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3.16 dapat diketahui melalui 18 item pernyataan bahwa penilaian responden terhadap kepuasan kerja memperoleh skor 5628 dan berada pada garis interval antara nilai 4776–5899 yang berada pada kategori setuju. Ini menandakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang dinilai setuju. Hal ini disebabkan karena penerapan faktor intrinsik penting sehingga karyawan mau bekerja lebih tekun dan antusias mencapai hasil yang optimal. PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru tidak hanya mengharapkan kecakapan kemampuan teknis, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan untuk memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai hasil yang maksimal.

Metode Analisis Statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis.

Tabel 3.17
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.532	3.558		6.895	.000
Penilaian Prestasi Kerja	.346	.049	.629	7.060	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari data yang diperoleh melalui program SPSS 16. Adapun persamaan regresi linier sederhana secara umum ditulis:

$$Y = a + bx$$

Kepuasan Kerja Karyawan = 24,532 + 0,346 penilaian prestasi

Dimana:

Y = Kepuasan karyawan (variabel dependen terikat)

X = Penilaian prestasi kerja (variabel independen/ bebas)

a = Bilangan konstan dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian sebesar 24,532. Artinya apabila penilaian prestasi kerja diasumsikan nol (0) maka kepuasan karyawan 24,532.

b = Angka koefisien regresi dalam penelitian ini sebesar 0,346. Artinya setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,346.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Pada penelitian ini, peneliti langsung mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner tanpa perlu melakukan uji instrumen terlebih dahulu. Dikarenakan bahwa uji instrumen itu ialah pengujian dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan dua kali. Sementara peneliti hanya melakukan satu kali penyebaran kuesioner. Maka peneliti langsung mengumpulkan satu kali data responden yang telah dikumpulkan dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kepuasan Karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.18
Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.388	3.126

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,396 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 39,6 %,

sedangkan sisanya 60,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Dan dari analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dapat diterima. Besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki sumbangsih terhadap berhasil atau tidaknya keberhasilan perusahaan tersebut.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan. Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2 tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= nk-1: \alpha/2 \\ &= 78-1-1:0,05/2 \\ &= 76:0,025 \\ &= 3,040 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

K : jumlah variabel bebas

L : konstanta

Diketahui t hitung (7,060) > t tabel (3,040) dan Sig (0,000) < 0,05. Artinya bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Umum Pada PT.

Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, dapat diketahui skor dari penilaian prestasi kerja pada karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berada pada kategori setuju. Artinya pelaksanaan penilaian prestasi telah dilaksanakan secara benar dan objektif oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja lebih semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal diatas target.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berada pada kategori setuju. Artinya karyawan bagian umum perusahaan telah merasa puas dilihat dari prestasi yang stabil, adanya pengakuan dari perusahaan, spesialisasi fungsional pekerjaan sesuai dengan keahlian, adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, adanya hasrat untuk maju, adanya dukungan untuk tumbuh dan berkembang, hal inilah yang dinilai bahwa karyawan telah merasa puas.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Melalui pengujian Uji-t, juga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian variabel penilaian prestasi karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan

kerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti jika semakin baik pelaksanaan penilaian prestasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan.

4.2 SARAN

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru lebih meningkatkan standar prosedur pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang diharapkan karena dapat memotivasi kepuasan kerja karyawan agar lebih giat bekerja. Hal yang dapat dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru adalah harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek baik itu kebutuhan, kelebihan maupun kelemahan karyawan yang berpengaruh terhadap pola motivasi karyawan itu sendiri agar kestabilan kerja terus berlanjut. Karena adanya perbedaan kemampuan teknis yang dimiliki masing-masing karyawan, maka pemimpin yang bijak sebaiknya memahami hal itu. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih bijak dalam hal penyusunan penempatan kerja (mutasi) karyawan. Mempertimbangkan segala aspek yang nantinya diperkirakan akan menimbulkan dampak negatif terhadap prestasi karyawan. Memaklumi setiap kelemahan dan kesalahan karyawan dengan tidak pernah mengatakan kata-kata kasar. Karena tidak setiap individu sanggup bertahan bekerja dibawah tekanan, baik itu tekanan psikologi

maupun tekanan tuntutan deadline pekerjaan.

2. Karyawan perusahaan diharapkan terutama juga mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja lebih giat agar visi dan misi perusahaan dapat terealisasi. Dan karyawan pun diberikan kesempatan untuk naik jabatan. Seumpamanya, motivasi merupakan tiket menuju stadion prestasi. Jadi karyawan diharapkan mampu bekerja tuntas penuh rasa syukur, tanggung jawab, integritas, semangat, kecintaan, kreativitas, keunggulan, dan mampu bekerja paripurna (bekerja secara sempurna penuh kerendahan hati) (Jansen H. Sinamo, 2010).
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi rujukan dan mampu menambah indikator dari setiap variabel agar dapat mengukur variabel dengan lebih tepat.