

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG JAMBI

WINA SUNDARI

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

In the current era of globalization, the human factor as a human resource is very important in an effort to achieve results in accordance with organizational goals. Therefore, to fulfill this goal, it is necessary to have good performance from each employee. To achieve this goal, a study was carried out to see the performance description of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jambi Branch by using five performance factors which include Quality, Quantity, Cooperation, Accuracy and Creativity. The samples taken in this study amounted to 22 people consisting of four managers and fifteen supervisors. The data used are primary and secondary data. Data collection procedures were carried out by means of questionnaires, observations and interviews, while the analytical model used was descriptive. The results showed that the performance of PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jambi Branch is good. Of the five factors used, namely quality, quantity, cooperation, accuracy and creativity, it is known that the average of each factor is: the average quality factor is 4.37 indicating very good performance, the average quantity factor is 4, 13 indicates very good performance, the average cooperation factor is 4.31 indicating very good performance, the average accuracy factor is 3.92 indicating good performance, and the average creativity factor is 3.95 indicating good performance , this means that the five factors are in the very good and good range of scales.

Keywords: *analysis, performance, employees, port*

Abstrak

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, faktor manusia sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam upaya mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk memenuhi tujuan itu, diperlukan adanya kinerja yang baik dari setiap karyawan, untuk mencapai tujuan tersebut dilakukanlah penelitian untuk melihat gambaran kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi dengan menggunakan lima faktor kinerja yang meliputi Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 22 orang yang terdiri dari empat manager dan limabelas supervisor. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara kuisioner, observasi dan wawancara, sedangkan model analisis yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sudah baik. Dari lima faktor yang digunakan yaitu faktor kualitas, kuantitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas diketahui bahwa rata-rata masing-masing faktor adalah : faktor kualitas rata-ratanya adalah 4,37 menunjukkan kinerja yang sangat baik, faktor kuantitas rata-ratanya adalah 4,13 menunjukkan kinerja yang sangat baik, faktor kerjasama rata-ratanya adalah 4,31 menunjukkan kinerja yang sangat baik , faktor ketepatan rata-ratanya adalah 3,92 menunjukkan kinerja yang baik ,dan faktor kreativitas rata-ratanya adalah 3,95

menunjukkan kinerja yang baik, hal ini berarti kelima faktor tersebut berada pada rentang skala sangat baik dan baik.

Kata kunci : analisis, kinerja, karyawan, pelabuhan

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi yang baik, pada akhirnya akan menitik beratkan pada kualitas sumber daya manusia agar berjalannya fungsi dari organisasi tersebut dapat optimal. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi untuk menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kerjanya. Mengingat hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin berkembang dinamis dan modern, tentu pada akhirnya menuntut setiap perusahaan untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional dan responsif kepada pengguna jasanya, oleh karena itu perusahaan melakukan perencanaan dalam mengimplementasikannya yang diwujudkan melalui pengembangan kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya berlaku bagi suatu perusahaan tertentu saja, melainkan bagi seluruh perusahaan dalam berbagai sektor. Tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak pada sektor jasa angkutan. Bahkan dalam perkembangannya, perusahaan yang bergerak dalam bidang ini memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan kegiatan perekonomian. Hal ini dapat dipahami karena jasa pengangkutan merupakan faktor penentu baik dalam hal tercapai atau tidaknya distribusi suatu barang, maupun untuk kelancaran mobilitas manusia sendiri.

Menurut **Simamora** (1997 : 2) bahwa Karyawan adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Menurutnya, karyawan adalah aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang berpotensi, maka perusahaan tidak akan memiliki suatu peluang untuk terus maju, karena pada saat ini perusahaan baru banyak berdiri dan perusahaan lama pun terus mengupayakan diri untuk berkembang. Ini menyebabkan persaingan dalam bidang usaha akan terus-menerus ada dan semakin ketat. Jika perusahaan tidak mampu bersaing hanya karena kurangnya kemampuan karyawan, maka akan menyebabkan perusahaan menjadi rugi bahkan gulung tikar. Karyawan yang handal dan berpotensi baik sangat dibutuhkan bagi perusahaan mengingat betapa ketatnya persaingan bisnis saat ini.

Demi kelancaran kinerja dan kesejahteraan karyawan, perusahaan selalu memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan atas kinerja yang baik guna mencapai tujuan dari perusahaan yang bergerak pada bidang angkutan jasa ini.

Pentingnya jasa pengangkutan sebagaimana disebutkan juga dirasakan di kota jambi. Terutama dalam hal jasa pengangkutan barang dimana melalui jasa inilah barang-barang yang akan dipasarkan di kota jambi dikirimkan. Selain melalui jalur darat, pengiriman barang dalam skala yang besar tentunya membutuhkan sarana angkutan barang yang memiliki kapasitas lebih besar yang biasanya dilakukan melalui jalur perairan. Maka dengan keadaan tersebut tentunya menuntut pelayanan kinerja yang baik dan profesional dari PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sebagai perusahaan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang industri angkutan jasa muatan barang-barang.

Bila dilihat dari tugas pokok dari PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan ditunjang dengan perangkat teknologi yang canggih, dalam menjalankan usaha untuk

mencapai tujuannya. Akan tetapi dalam prakteknya, ketika karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari, terlihat bahwa tidak semua karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Ada karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik tetapi ada yang memiliki kualitas sedang atau cukup dan ada juga yang memiliki kualitas kerja yang rendah atau buruk.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk melihat sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang di berikan, apalagi di era globalisasi seperti saat ini, setiap karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya. Kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tugas tanggung jawab atas pekerjaan merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi instansi menurut **Wibowo** (2010 : 28).

Menurut **Dale Furtwengler** (2000 : 1) menyatakan kinerja pegawai dapat dilihat dari kecepatan, kualitas, layanan dan nilai.

Semakin meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang penting nya jasa angkuta di jambi, maka tuntutan layanan tersebut semakin meningkat pula, masyarakat tidak hanya mempersoalkan terpenuhi atau tidak nya kebutuhan akan jasa dan layanan akan tetapi sudah mempertanyakan mutu dan kualitas layanan yang di terima dari karyawan, untuk itu karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut **Bacal** (1999 : 87) lima faktor utama kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas. Kualitas adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan perkerjaan, kuantitas adalah pencapaian target kerja dalam bidang yang telah di tentukan, kerjasama merupakan kemampuan karyawan dalam berhubungan dengan sesama karyawan dan atasan, sedangkan ketepatan adalah efektifitas dan efisiensi kerja karyawan, dan kreatifitas adalah kemampuan karyawan untuk menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada awal tahun 2010, PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi menetapkan 6 program kerja yang akan dilaksanakan sepanjang tahun 2010. Pelaksanaan program tersebut diserahkan kepada masing-masing seksi yang bersangkutan untuk melaksanakannya.

Tingkat ketidak tercapaian tertinggi antara hasil realisasi kinerja dengan rencana yang telah ditetapkan yaitu sebesar 45,83% pada program “*Waiting Time Net (Kesiapan pelayanan 24 jam)*”. Sementara ketidak tercapaian terendah adalah 10% pada program “*Pelayanan jasa yang berhubungan dengan pemanduan (Pilotage)*”. Ketidak tercapaian ini dapat terjadi karena ada karyawan yang mungkin memiliki kinerja yang belum memenuhi standar, Sedangkan jika diperhatikan kedua program kerja tersebut merupakan program yang paling penting dan membutuhkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan ke empat program lainnya.

Apabila dihubungkan dengan karyawan sebagai penentu efektif tidaknya pencapaian suatu kinerja, maka faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Semakin bertambahnya tantangan yang akan di hadapi dalam penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan jasa angkutan ini, di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas agar mampu melaksanakan pekerjaan yang di berikan serta ketepatan

dalam menyelesaikan pekerjaan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Disamping itu, menurut **Bacal** (1999 : 87) kinerja karyawan meliputi 5 hal, yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas. Selain untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Karyawan sangat peduli sekali dengan fasilitas kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Karyawan sangat membutuhkan fasilitas kerja yang bersih, ruangan yang lega dengan peralatan relatif modern dan jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan sudah memadai maka hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam sebuah penelitian haruslah menggunakan metode Survei telah banyak dijumpai dalam riset – riset sumber daya manusia, Istijanto (2010 : 50). Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tulisan. Metode ini dilakukan dengan cara kontak atau hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan yaitu data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan, kemudian memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala yang timbul pada saat tersebut. Menurut Umar (2001, hal 80-82), penelitian dengan metode deskriptif digunakan untuk menjawab apa atau bagaimana keadaan sesuatu dan kemudian melaporkan sebagaimana adanya. Dalam hal ini membatasi ruang lingkup penelitian yaitu pada penilaian kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995), populasi dapat pula di artikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Sedangkan menurut Istijanto (2010 : 115) Sampel adalah bagian yang diambil untuk mewakili jumlah keseluruhan semua anggota/populasi karyawan yang diteliti. Tehnik dalam pengambilan sampel ini menurut Arikunto (2006 : 134) yang menyatakan bahawa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka dijadikan sampel semua, sedangkan lebih dari 100 maka penulis bisa mengambil sampel mulai dari 10%-15% atau 20% dan seterusnya. Hal ini mengingat karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Jambi memiliki karyawan yang berjumlah 110 Orang yang merupakan populasi, dan penulis mengambil sampel 20% dari jumlah populasi atau sebanyak 22 orang. Tipe responden dibagi 2 (dua) yaitu: karyawan dan pimpinan perusahaan.

Jenis Data

Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Mas'ud, 2004). Data primer ini dapat diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan data tersebut kemudian diolah dan dianalisis sesuai dengan kebutuhan tujuan penelitian melalui wawancara langsung dan observasi, seperti data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan

keadaan sosial perusahaan, untuk data identitas responden meliputi : usia, jabatan, pendidikan terakhir, masa kerja, pangkat/golongan dari seluruh karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sedangkan untuk data sosial perusahaan meliputi : tugas pokok dan fungsi dari perusahaan serta sejarah singkat kantor PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi dan lain-lain.

Data Sekunder

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: data perkembangan kinerja karyawan, gambaran umum dari instansi dan di tambah dengan data yang di peroleh melalui studi pustaka dengan mencari literatur dan informasi yang relevan yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka pengumpulannya dilakukan dengan tehnik berikut ini :

Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan (*field research*) dilaksanakan yaitu dengan tujuan langsung kelapangan atau keinstansi dan tehnik mengumpulkan data tersebut dengan metode :

a. Observasi

Mengumpulkan data yang di lakukan dengan cara observasi langsung ditempat penelitian, dengan observasi ini maka dapat melihat langsung keadaan instansi tempat penelitian berlangsung, maka dengan adanya observasi bisa mendapatkan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Memperoleh data dengan cara wawancara langsung kepada kepala bagian personalia yang berhubungan langsung dengan para pegawai, dengan adanya wawancara maka dapat memperoleh data yang di butuhkan cepat dan akurat.

c. Kuisisioner

Memperoleh data kuisisioner adalah dengan cara memberikan kuisisioner kepada pegawai PT. Pelabuhan II (Persero) cabang Jambi, dari jawaban yang di berikan karyawan maka bisa memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan.

Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka dilakukan dengan membaca, mempelajari dan membandingkan teori dari literatur-literatur, tulisan dan laporan yang relevan dan erat kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti.

Instrumen Penelitian dan Analisa Data

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Istijanto, 2010, hal. 87).

Adapun cara yang digunakan adalah dengan memberikan nilai dari setiap pertanyaan yang diberikan dalam bentuk pertanyaan atau kuisisioner. Kemudian untuk

menentukan skor setiap variable dalam kuisioner digunakan rentang skala (Umar, hal 224-226). Maka dengan skala tersebut dapat diketahui skala penilaian terhadap setiap kriteria atau variabel pengaruh, yang mempunyai gradiasi dari sangat negatif sampai sangat positif yang disesuaikan dengan pertanyaan, misalnya yaitu; sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Alat Analisa Penelitian

Penelitian ini di lakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian lapangan seperti : observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka, Yang semuanya diolah dengan menggunakan komputer dan data yang telah di peroleh dari perusahaan khususnya untuk kuisioner, datanya diolah dengan menggunakan skala Likert yang pengerjaannya dilakukan dengan menggunakan tabulasi data yang disusun berdasarkan banyaknya pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden tertinggi adalah yang berumur 28 – 35 tahun dengan persentase sebesar 45,46% dan responden yang terendah adalah yang berumur 45 – 50 tahun dengan persentase 4,54% dari jumlah keseluruhan.

Jumlah responden tertinggi menurut jenis kelamin adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 77,27% dan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita dengan persentase 22,73% dari jumlah keseluruhan.

Jumlah responden yang tertinggi yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini adalah responden yang berjabatan sebagai supervisor usaha terminal dan petikemas, yaitu sebesar 4 orang atau 18,18% dan responden yang terendah yaitu manager keuangan dan sumber daya manusia dengan persentase sebesar 4,54% ini dikarenakan yang mengisi jabatan ini hanya satu orang.

Responden yang bertingkat pendidikan S1 merupakan responden yang tertinggi dengan persentase 81,81% atau sebanyak 18 orang dan responden yang bertingkat pendidikan terendah yaitu pada tingkat pendidikan DIII dengan persentase sebesar 18,19% atau sebanyak 4 orang dari jumlah keseluruhan responden.

Jumlah responden terbanyak berada pada masa kerja 6 – 10 tahun dengan persentase sebesar 45,45% dan jumlah responden yang terendah berada pada masa kerja 1 – 3 tahun dengan persentase sebesar 9,09% dari jumlah keseluruhan.

Gambaran faktor Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan, Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi

Dalam suatu organisasi instansi banyak faktor yang berperan agar instansi dapat mencapai tujuannya. Faktor sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada instansi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tanpa peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan mitra kerja bagi organisasi, maka maju ataupun mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, sumber daya manusia yang diharapkan disini adalah yang mempunyai kreativitas, kemampuan, kualitas dan sikap yang baik serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi yang mana faktor-faktor utama kinerja yaitu : faktor kualitas, kuantitas, ketepatan, kerjasama dan kreativitas. Bacal (1999 : 87)

Adapun gambaran kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi dilihat dari faktor utama kinerja adalah sebagai berikut :

Faktor Kualitas

Dalam melihat kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sangat memperhatikan faktor utama kinerja yang salah satunya adalah kualitas karena kualitas merupakan salah satu hal yang sangat penting, dalam melihat kualitas kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi dapat dilakukan dengan dengan berbagai cara yaitu : memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan sejauh mana hasil pekerjaan yang dikerjakan mencapai hasil kesempurnaan, pimpinan bersedia untuk selalu berkoordinasi dengan memberi saran kepada bawahan untuk peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan menilai karyawannya semata-mata hanya dari prestasi, tanggung jawab pimpinan dibatasi dengan jelas kemudian kantor lebih menekankan senioritas dari pada latar belakang pendidikan untuk keperluan promosi serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu teliti dan rapi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dengan adanya kualitas kinerja yang diberikan kepada karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi maka karyawan bisa bekerja dengan baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi.

Faktor Kuantitas

Dalam melihat kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sangat memperhatikan faktor utama kinerja yang salah satu faktornya adalah Kuantitas, karena kuantitas merupakan faktor yang sangat penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk meningkatkan kuantitas karyawannya, maka PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi melakukan berbagai cara yaitu, karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, karyawan mampu dapat menyelesaikan pekerjaan dalam maupun di luar tugas rutinya, sarana penunjang dalam penyelesaian pekerjaan tersedia sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Dengan adanya peningkatan kuantitas kinerja karyawan yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi maka karyawan akan mengetahui pekerjaan yang akan dikerjakannya, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Faktor Kerjasama

Dalam melihat kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sangat memperhatikan faktor kinerja yang salah satunya adalah faktor kerjasama karena kerjasama ini sangat penting di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang mana dituntut untuk melaksanakannya dengan tim dalam sebuah divisi, untuk meningkatkan kerjasama karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi melakukan berbagai cara yaitu : membiasakan diri untuk memiliki hubungan kerja yang baik dalam unit kerja ataupun unit kerja lainnya, memberikan arti bahwa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi banyak orang, pekerjaan yang dilakukan dapat pula menentukan posisi dimasa depan dengan terjalannya kerjasama yang baik, selalu menjalin hubungan yang sangat baik dengan atasan agar dalam selalu melakukan koordinasi untuk setiap pekerjaan yang akan dikerjakan.

Semakin meningkatnya kerjasama karyawan terhadap suatu pekerjaan yang akan dilaksanakannya maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Faktor Ketepatan

Dalam melihat kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi memperhatikan faktor kinerja yang salah satunya adalah Ketepatan. Ketepatan sangat penting dalam suatu kinerja karena merupakan tingkat sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki. Untuk meningkatkan ketepatan dalam suatu kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi melakukan berbagai macam cara yaitu : pimpinan selalu menekankan keefektifan dan efisiensi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan selalu memberikan motivasi untuk bekerja tanpa ada hambatan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dikerjakan merupakan bagian penting dari keseluruhan sistem yang terdapat di perusahaan.

Dengan adanya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi ingin karyawannya lebih memahami pekerjaan yang akan dilakukannya agar dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran, sehingga pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat pada sarannya dapat membuat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan menjadi baik.

Faktor Kreativitas

Dalam melihat kinerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sangat memperhatikan faktor utama kinerja yang salah satu faktornya adalah Kreativitas karena kreativitas ini sangat menunjang sejauh mana penggunaan sumber daya manusia dapat menciptakan banyak hal baru yang dapat membantu karyawan tersebut dalam penyelesaian pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan kreativitas yang baik PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi melakukan berbagai cara yaitu : karyawan tidak harus bergantung kepada atasannya dalam suatu pekerjaan yang akan dikerjakan, karyawan selalu menggunakan metode-metode yang baru dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam mengerjakan sesuatu karyawan selalu dituntut untuk dapat memberikan gagasan yang cemerlang dan inovatif, pimpinan selalu memiliki strategi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Semakin banyak kreativitas yang diciptakan oleh karyawan guna menunjang pekerjaan yang sedang dilaksanakan maka karyawan akan merasa sangat terbantu dan nyaman mengerjakan segala pekerjaannya.

Dari uraian diatas diketahui bahwa PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi dalam melihat kinerja karyawannya sangat memperhatikan faktor Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas.

Analisa Kinerja

Secara keseluruhan dari tabel dan garfik diatas terlihat bahwa faktor kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ada pada perusahaan, dimana semua faktor kinerja menurut pendapat Bacal (2000) menggambarkan bagaimana karyawan menilai atas kinerja yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi.

Tabel 1 Kesimpulan Mengenai Faktor Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Ketepatan dan Kreativitas

NO.	INDIKATOR KINERJA	JAWABAN RESPONDEN	SKOR RATA-RATA	RENTANG SKALA	KETERANGAN
1.	Kualitas		4,37	4.20 – 5,00	Kinerja yang

			(SB)		sangat baik
		SS (54,54%)			
		S (25,75%)			
		KS (19,69%)			
2.	Kuantitas		4,13 (SB)	4,20 – 5,00	Kinerja yang sangat baik
		SS (50%)			
		S (25,75%)			
		KS (13,63%)			
		TS (10,60%)			
3.	Kerjasama		4,31 (SB)	4,20 – 5,00	Kinerja yang sangat baik
		SS (54,54%)			
		S (31,81%)			
		KS (6,06%)			
		TS (6,06%)			
		STS (1,51%)			
4.	Ketepatan		3,92 (B)	3,40 – 4,20	Kinerja yang baik
		SS (45,45%)			
		S (24,24%)			
		KS (10,60%)			
		TS (13,63%)			
		STS (4,54%)			
5.	Kreativitas		3,95 (B)	3,40 – 4,20	Kinerja yang baik
		SS (33,33%)			
		S (40,90%)			
		KS (12,12%)			
		TS (10,60%)			
		STS (3,03%)			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti Tahun 2011

Keterangan :

Rentang Skala (Posisi Keputusan)

- Sangat Tidak Baik : 1,00 – 1,80
- Tidak Baik : 1,80 – 2,60
- Sedang : 2,60 – 3,40
- Baik : 3,40 – 4,20
- Sangat Baik : 4,20 – 5,00

Melalui kelima faktor kinerja dapat dilihat bahwa pada faktor kualitas karyawan menyatakan sangat setuju terhadap kinerja yang telah ada karena ini terlihat pada hasil perhitungan statistik terhadap hasil kuisioner yang bisa dilihat pada lampiran, dimana diketahui bahwa nilai rata-rata responden mengenai kualitas adalah sebesar 4,37. artinya faktor kualitas dalam kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik dan ini berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

Pada faktor kuantitas dapat dilihat dari perhitungan statistik terhadap hasil kuisioner yang bisa dilihat pada lampiran, diketahui nilai rata-rata responden mengenai

faktor kuantitas adalah sebesar 4,13. Artinya faktor kuantitas pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik dan ini berada pada rentang skala 3,40 – 4,20.

Faktor kerjasama merupakan faktor yang penting dalam kinerja sehingga dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi selalu menjalin kerjasama yang baik terhadap sesama karyawan ataupun dengan atasan karena ini terlihat pada perhitungan statistik terhadap hasil kuisioner yang bisa dilihat pada lampiran, yang dapat diketahui bahwa nilai rata-rata responden mengenai faktor kerjasama adalah sebesar 4,31. Artinya faktor kerjasama pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik dan ini berada pada rentang skala 4,20 – 5,00.

Faktor ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi rutinitas dari karyawan harus lah selalu ditingkatkan secara terus menerus karena PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi pasti selalu menginginkan karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan ini pun dapat terlihat dari perhitungan statistik yang ada pada lampiran yang diketahui bahwa nilai rata-rata responden mengenai ketepatan adalah sebesar 3,92. artinya faktor ketepatan pada kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang jambi sudah memiliki kinerja yang baik dan ini berada pada rentang skala 3,40 – 4,20.

Pada kreativitas merupakan faktor yang juga sama pentingnya dengan faktor kinerja lain karena melalui kreativitas ini karyawan dapat selalu memunculkan ide-ide dan inovasi yang sangat bagus guna peningkatan kinerja serta karyawan dapat menunjukkan kreativitas dalam pemecahan masalah yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan ini pun dapat terlihat dari perhitungan statistik terhadap hasil kuisioner yang bisa dilihat pada lampiran, yang diketahui bahwa nilai rata-rata responden mengenai kreativitas adalah sebesar 3,95. artinya faktor kreativitas pada kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Jambi sudah memiliki kinerja yang baik dan ini berada pada rentang skala 3,40 – 4,20.

Dari kelima faktor penilaian kinerja menurut pendapat Bacal (2000 : 87) dapat terlihat bahwa PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sudah berjalan dengan baik dan kinerja yang telah baik ini tetap harus selalu ditingkatkan agar perusahaan tidak mengalami banyak masalah mengenai kinerja karyawan yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi melalui lima faktor yang digunakan yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan, Kerjasama, Kreativitas.
2. Dari kelima faktor yang digunakan maka diketahui bahwa kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi sudah cukup baik.
3. Faktor Kualitas

Kualitas merupakan salah satu faktor utama melihat kinerja, dikarenakan kualitas merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai sasaran dari perusahaan karena disini karyawan dituntut untuk memiliki skill yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga kualitas memiliki rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,37 yang artinya faktor kualitas pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik.

4. Faktor Kuantitas

Dalam melihat kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi, sangat memperhatikan faktor utama kinerja yang salah satu faktornya adalah Kuantitas karena kuantitas merupakan pencapaian target kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan rata-rata dari jawaban responden sebesar 4,11 artinya faktor kuantitas pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik.

5. Faktor Ketepatan

Dalam melihat kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi, sangat memperhatikan faktor utama kinerja yang salah satu nya adalah Ketepatan karena ketepatan juga sangat penting untuk melihat sejauh mana suatu kegiatan di selesaikan pada waktu yang di kehendaki secara efektif dan efisien. Nilai rata-rata responden mengenai ketepatan adalah sebesar 4,31. Artinya faktor ketepatan pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang sangat baik.

6. Faktor Kerjasama

Dalam melihat kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan II (Persero) Cabang Jambi, sangat memperhatikan pada faktor kinerja yang salah satu nya adalah Kerjasama karena kerja sama merupakan tingkatan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi pekerjaannya dengan menjalin hubungan yang baik sesama karyawan atau atasannya. Nilai rata-rata responden mengenai kerjasama adalah sebesar 3,92. Artinya faktor kerjasama pada kinerja karyawan di perusahaan sudah memiliki kinerja yang baik.

7. Faktor Kreativitas

Faktor kreativitas merupakan salah satu faktor utama kinerja, oleh karena itu kreativitas merupakan salah satu hal yang penting karena melalui kreativitas karyawan dapat menciptakan banyak inovasi dan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun mengatasi masalah yang terjadi dalam penyelesaian pekerjaan. Ada pun nilai rata-rata responden mengenai Kreativitas adalah sebesar 3,95. Artinya faktor kreativitas pada kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Jambi sudah memiliki kinerja yang baik.

Saran

Untuk melakukan peningkatan skill hendaknya kantor harus melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya agar skill yang dimiliki oleh karyawan khususnya pada bidang jasa usaha terminal dan petikemas meningkat dan karyawan pun diharapkan agar selalu mengoreksi hasil pekerjaannya agar dengan teliti.

Agar pekerjaan bisa berjalan dengan lancar, maka karyawan diberi pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikannya, karena mereka akan lebih cepat memahami apa yang akan mereka kerjakan dan bisa meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya.

Agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, hendaknya pimpinan bisa memberikan peluang yang sama pada setiap karyawan, bahwa mereka mempunyai hak untuk menempati posisi yang lebih tinggi dimasa depan apabila prestasi kerjanya sangat baik.

Ciptakanlah situasi yang kondusif di setiap pekerjaan yang dilaksanakan agar kerjasama yang terjalin antara atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga pekerjaan yang akan diselesaikan dalam bentuk tim sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja diharapkan agar peneliti lain dapat meneliti kinerja dengan menggunakan tolok ukur yang dikemukakan oleh Dale Furtwengler yang meliputi Kecepatan, Kualitas, Layanan dan Nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmi, 2006. *Prosedur Penelitian* , Edisi Revisi VI, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Bacal, Robert, 1999. *Performance Managenent*. Alih Bahasa, Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dale, Furtwengler, 2000. *Penilaian kinerja*, penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Dessler. G, 2008. *Human Resources Management* (Ed. 11 Ke-11) New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Fustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. H, dan Reksohadiprodjo, 2000. *Organisasi Perusahaan Teori: Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan , H. Melayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Jones. Pam, 2002. *Buku pintar Manajemen Kinerja*. Terjemahan Anthony R. Indra, Metalexia Publishing & Pt. Qreator Tata Qarakter, Jakarta.
- Mathis. Robert L dan Jackson, Jonh H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 1997. *Dasar-dasar Motivasi*. Pionir Jaya , Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT Pringhalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*,Mandar Maju, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *manajemen Kinerja*, Raja Gradindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.