

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Hendra Setiawan <sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: [hendrasetiawankisaran@gmail.com](mailto:hendrasetiawankisaran@gmail.com)

Juliana Nasution <sup>2</sup>

Jurusan Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: [juliananasution@uinsuac.id](mailto:juliananasution@uinsuac.id)

Alamat: Jl. Williem Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371

Korespondensi Penulis: [hendrasetiawankisaran@gmail.com](mailto:hendrasetiawankisaran@gmail.com)

***Abstrak.** Due to the industrial world's more strict advancement in the modern day, issues frequently arise that lead to a company's demise. In order to solve these issues, human resources must play a significant role. Effective workers can contribute to an organization's desired accomplishments. The most crucial component of a company that falls short of its objectives is its human resources. Article 1 of the 1969 Law concerning Basic Provisions Concerning Labor states that workers are defined as those who perform tasks and submit the results to their employers when the tasks are completed in a way that aligns with their job or profession based on their expertise as an eye. Of course, elements that affect an employee's performance, whether directly or indirectly, decide whether they perform well or poorly.*

**Keywords:** Factors, work success, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

**Abstrak.** Karena kemajuan dunia industri yang semakin ketat di zaman modern ini, sering kali muncul permasalahan yang berujung pada bangkrutnya suatu perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sumber daya manusia harus mempunyai peran yang besar. Pekerja yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian organisasi yang diinginkan. Komponen terpenting dari sebuah perusahaan yang gagal mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Pasal 1 Undang-Undang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan Tahun 1969 menyebutkan bahwa pekerja adalah mereka yang melaksanakan tugas dan menyerahkan hasilnya kepada pemberi kerja apabila tugas itu diselesaikan sesuai dengan pekerjaan atau profesinya berdasarkan keahliannya sebagai mata. Tentu saja, unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung, menentukan apakah kinerjanya baik atau buruk.

**Kata Kunci:** Faktor, keberhasilan kerja, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

### PENDAHULUAN

Karena kemajuan dunia industri yang semakin ketat, permasalahan yang berujung pada kegagalan suatu perusahaan merupakan hal yang lumrah terjadi pada masa modern ini. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, sumber daya manusia harus mempunyai peran yang besar. Pekerja yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian organisasi yang diinginkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas serta jumlah pekerjaan yang diselesaikannya dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus dapat memberikan tanggung jawab kepada anggota stafnya sesuai dengan bakat atau kompetensi mereka untuk

Received: November 30, 2023; Accepted: Desember 28, 2023; Published: Maret 30, 2024

\* Hendra Setiawan, [hendrasetiawankisaran@gmail.com](mailto:hendrasetiawankisaran@gmail.com)

menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan dan motivasi digabungkan untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan (Robbins, 2011).

Tujuan dari penelitian kinerja ini adalah untuk lebih memahami nilai produktivitas tempat kerja bagi semua pihak yang terlibat di tempat kerja. Bersama-sama, kita bisa membayangkan apa yang akan terjadi di tempat kerja jika karyawan mempunyai jadwal kerja dibawah standar atau, sebaliknya, jadwal yang malas dan tidak disiplin. Tentu saja, hal ini dapat berdampak negatif pada semua orang yang terlibat di tempat kerja.

Jika kita membahas kinerja, kita akan membahas produktivitas departemen SDM (Sumber Daya Manusia). Signifikansi kinerja dalam kajian manajemen sumber daya manusia akan dibahas secara mendalam dalam penelitian ini. Selain itu, dari penelitian ini kita akan mendapatkan pengetahuan tentang variabel-variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja SDM di tempat kerja.

Komponen terpenting dari sebuah perusahaan yang gagal mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Maka, agar SDM dapat berfungsi secara efektif dan memaksimalkan kinerja, mereka harus memiliki pengetahuan dan diberikan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan.

Selain itu, setiap organisasi yang ingin mencapai hasil yang diinginkan harus mendisiplinkan seluruh sumber daya manusianya. Setiap tahapan pelaksanaan suatu kegiatan akan berjalan lancar dan disiplin sehingga menghasilkan kinerja yang ideal. Manajer dapat memakai disiplin kerja sebagai teknik untuk berbicara dengan anggota staf tentang perubahan perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan (Sutrisno, 2019). Karyawan yang berkinerja tinggi harus mampu menggunakan seluruh potensinya secara efektif dan efisien serta memenuhi tanggung jawabnya dengan akuntabilitas penuh. Peningkatan kinerja karyawan diperkirakan akan memberikan efek menguntungkan pada kinerja bisnis (Prasetyo & Marlina, 2019).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Kinerja Karyawan**

Terjemahan dari "kinerja" adalah "prestasi", "penampilan", atau "kinerja", menurut interpretasi akademis. Secara etimologis, istilah "kinerja" berasal dari kata "karya" dalam bahasa Indonesia, yang merupakan terjemahan dari kata "prestasi" dari bahasa asing.

Maka, pengertian kinerja dalam suatu organisasi adalah hasil tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Kusriyanto, Bambang, 1991)

Sebaliknya, kinerja diartikan oleh Suyadi Prawirocentno sebagai hasil kerja yang mampu dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai kewenangan serta tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan. (Suyadi, Prawol Sentoso, 1999)

Menurut Sedarmayanti (2007), kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedarmayanti mengartikan kinerja sebagai keseluruhan pekerjaan seorang pegawai, pekerjaan secara keseluruhan, kompetensi (cara yang digunakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan), dan hasil kerja (tugas yang diperlukan seseorang). Ini adalah mekanisme yang menilai dan memastikan apakah

Berdasarkan definisi diatas, kita bisa menyimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja pekerja dalam kegiatan dan program yang telah diatur sebelumnya untuk mencapai maksud dan tujuan yang ditetapkan perusahaan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **B. Karyawan**

Pengertian Pekerja/Pekerja Pekerja adalah anggota angkatan kerja perusahaan dan sering terlibat dalam urusan administratif. Sebaliknya, pegawai seringkali ialah orang-orang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di organisasi pemerintah. Sebenarnya, ketiga istilah ini (pekerja, karyawan, dan karyawan) menerima bayaran. Namun jika dibandingkan dengan pekerja, pegawai dan karyawan nampaknya lebih bermakna. Jika berbicara soal uang (upah) dan keamanan, pekerja sepertinya tidak seberuntung pekerja. Jaminan hari tua bagi pekerja dan pekerja diwujudkan dalam bentuk pensiun, tunjangan kesehatan, dan cuti berbayar. Namun, karyawan tidak melakukannya. Sebagian besar pekerja adalah pekerja kontrak atau pekerja sementara. Sedangkan pembantu dan pegawainya adalah pegawai tetap.

Mereka berkolaborasi untuk menghasilkan keuntungan. Pekerjaan mereka tidak hanya terbatas pada bidang fisik tetapi juga meluas ke pikiran. Tapi, anehnya buruh di negeri ini selalu dipinggirkan, sering diabaikan, dan diabaikan. Banyak politisi dan pebisnis tidak memikirkan masa depan mereka. Meskipun memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keuntungan, mereka diabaikan. Kami tidak yakin apa yang akan terjadi jika tidak ada keinginan untuk bekerja. Segala sesuatu yang bersifat ekonomi akan mati. Berapa kerugian perusahaan jika pekerjanya mogok satu hari saja? Jika kita

mempertimbangkannya dari segi signifikansinya. Karyawan, pekerja, dan pelayan semuanya sama. Mereka semua adalah karyawan yang dibayar.

Pasal 1 Undang-Undang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan Tahun 1969 menyatakan bahwa pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan dan melaporkan kepada pemberi kerja hasil pekerjaannya apabila hasil itu sesuai dengan pekerjaan atau profesinya berdasarkan keahlian profesinya. perburuannya. Sehubungan dengan hal tersebut, tenaga kerja diartikan sebagai setiap individu yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, untuk menghasilkan komoditas atau jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002). Hal ini sesuai dengan UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan.

Sumber utama kekayaan suatu perusahaan adalah tenaga kerjanya, karena tanpa keterlibatan mereka, operasional perusahaan tidak dapat terlaksana. (Hasibuan Manulang, 2002) Pegawai ialah mereka yang memberikan jasa (pikiran atau tenaga) dengan imbalan penghasilan yang telah ditentukan. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), pekerja adalah mereka yang bersedia melakukan kegiatan tersebut dan berada dalam usia kerja (15–64 tahun), atau seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa bila ada. kebutuhan akan kerja mereka. Menurut pandangan diatas, karyawan ialah orang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk melakukan tugas tertentu dengan imbalan kompensasi.

### **C. PT. Perkebunan Nusantara IV**

Dengan kantor pusat yang berlokasi di Medan, Provinsi Sumatera Utara, PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri perkebunan. Perusahaan perkebunan di Sumatera Utara mempunyai sejarah yang panjang sejak zaman Belanda. Perkebunan ini dulunya milik Dutch Airlines yang dinasionalisasi pada tahun 1959. Setelah itu, mengalami sejumlah perubahan organisasi karena peraturan pemerintah hingga berubah nama menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tiga perusahaan di wilayah Sumut, yaitu Perusahaan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perusahaan (Persero) PT Perkebunan VII, dan Perusahaan Perusahaan (Persero) PT Perkebunan VIII, melebur menjadi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pada saat yang sama, provinsi-provinsi yang mendirikan PTPN menerima Proyek Pembangunan PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII di luar Sumatera Utara.

**Tujuan Penelitian**

Menganalisis Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.

**Rumusan Masalah**

Bagaimana Faktor-Faktor Kinerja Karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan.

**METODE PENELITIAN****Studi Dokumen**

Studi dokumen ialah suatu teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data kualitatif dimana dokumen-dokumen mengenai suatu permasalahan, baik dari subjek atau dari orang lain, dilihat dan dianalisis. Pemeriksaan makalah penelitian sebelumnya digunakan untuk melakukan studi dokumentasi untuk subjek ini.

**PEMBAHASAN****Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja Karyawan**

Tentu saja, unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, menentukan apakah kinerja tersebut tinggi atau rendah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), “faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.” Sementara itu, Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja:

Penjelasan:

$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$ $\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$ $\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$
---

**1. Faktor Kemampuan**

Bakat karyawan secara psikologis dibagi menjadi dua kategori: kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) dan kemampuan prospektif (IQ). Hal ini berarti akan lebih mudah bagi pekerja dengan mean IQ-nya (110–120), pendidikan yang memadai untuk peran mereka, dan kemahiran tugas sehari-hari untuk memenuhi standar kinerja. Akibatnya, pemberi kerja harus menempatkan pekerja pada posisi yang paling

sesuai dengan keahlian mereka (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

## **2. Faktor Motivasi**

Cara seorang pekerja melakukan tugasnya di tempat kerja membentuk motivasi mereka. Keadaan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal dengan istilah motivasi (tujuan kerja).

Pola pikir seseorang inilah yang mendorongnya untuk tampil maksimal dalam bekerja. Karyawan perlu siap secara mental dan fisik dalam hal situasi, tujuan, dan sikap. Hal ini menyiratkan bahwa pekerja harus memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik, memahami maksud dan tujuan utama pekerjaan mereka, serta mampu merancang dan menyesuaikan ruang kerja mereka.

Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) menyatakan bahwa determinan kinerja juga mencakup unsur eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat individu disebut dengan faktor internal. Di sisi lain, pengaruh lingkungan adalah pengaruh yang berdampak pada kinerja individu. seperti tingkah laku, sikap, dan perbuatan rekan kerja, atasan, atau bawahan, serta ruang kerja dan suasana perusahaan.”

Selain itu, berdasarkan sumber tambahan, Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut mempengaruhi kinerja setiap pekerja: 1) Kemampuan. 2) Inspirasi. 3) Bantuan yang diperoleh. 4) Fakta bahwa mereka bahkan melakukan tugas ini. 5) Hubungan mereka dengan pendirian.

Gibson (1987) melanjutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: 1) Faktor individu: status sosial seseorang, riwayat pekerjaan, riwayat keluarga, bakat, dan demografi. 2) Unsur psikologis, meliputi motivasi, kepuasan kerja, sikap, peran, dan persepsi.

## **3. Faktor organisasi.**

Bernardin berpendapat bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh para anggotanya, baik secara individu maupun kolektif, dengan anggapan bahwa kinerja pegawai yang lebih tinggi berarti kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, enam standar berikut dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja setiap pekerja: (Robbins, 2002:260)

Kualitas dapat dievaluasi oleh karyawan berdasarkan penilaian mereka terhadap kualitas pekerjaan yang mereka ciptakan dan seberapa sukses mereka menyelesaikan tugas yang memerlukan keterampilan dan bakat mereka. 2) Jumlah tenaga kerja yang telah dialokasikan dan hasilnya dapat diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap kuantitas. 3) Waktu dan keakuratan Kesan karyawan terhadap suatu tugas yang diselesaikan pada awal periode hingga keluarannya digunakan untuk mengukur ketepatan waktu. 4) Efektivitas ialah sejauh mana sumber daya organisasi (seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah) dipakai seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja setiap unit dalam menggunakan sumber daya tersebut, efisiensi yang digunakan untuk mengevaluasi tenaga kerja karyawan dalam hal berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas, dan efisiensi penyelesaian tugas yang diberikan kepada organisasi. 5) Independensi adalah sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas pekerjaannya tanpa mencari bantuan, arahan, atau persetujuan dari rekan kerja atau atasan.

### **Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sering dipahami sebagai ilmu dan seni mengendalikan hubungan dan tanggung jawab karyawan untuk menjamin produktivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat. (Hasibuan, 2005: 98).

Kemajuan teknologi dan perubahan lainnya menyebabkan fungsi MSDM (yang selama ini dianggap hanya mencakup tugas-tugas administratif) berubah. Dulunya merupakan fungsi yang terspesialisasi, namun kini lebih terintegrasi dengan seluruh fungsi organisasi, bekerja sama untuk bersama-sama mencapai target yang telah ditentukan dan memainkan peran perencanaan yang sangat strategis.

Satu-satunya harta kekayaan korporasi yang masih hidup dan sehat, selain harta tak hidup tersebut:

- Modal
- Bangunan Gedung
- Mesin
- Peralatan Kantor
- Persediaan Barang, dsb

Wajar saja dalam situasi seperti ini diperlukan penanganan tersendiri terhadap aset hidup (SDM) dan aset non hidup, mengingat tenaga kerja dan SDM merupakan komponen kunci dalam kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah penting.

Pada awalnya, manajemen SDM secara eksklusif dikaitkan dengan administrasi personalia fungsional dan tugas-tugas manajemen termasuk perekrutan, pelatihan, pembayaran gaji, pemasaran, pembiayaan, dan produksi.

Selanjutnya pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi saat ini dan yang akan datang, karena sistem manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh perubahan zaman dan kemajuan teknologi serta beradaptasi dengan lingkungan.

Malayu S.P. Hasibuan (2005: 21) memberikan penjelasan singkat tentang peran yang dimainkan oleh manajemen SDM:

1. Fungsi Manajerial:

A. Perencanaan (Planning).

Mengelola personel secara efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan bisnis dalam mencapai tujuannya.

B. Pengorganisasian (Organizing).

Menciptakan hierarki dan hubungan antar pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh tenaga kerja yang siap bekerja.

C. Pengarahan (Directing).

Kegiatan melayani tujuan bisnis, pekerja, dan masyarakat dengan mendorong kolaborasi dan kerja produktif di antara semua personel.

D. Pengendalian (Controlling).

Pengendalian tindakan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi kebijakan perusahaan dan mengikuti rencana tersebut.

2. Fungsi Operasional:

A. Pengadaan tenaga kerja, 1) Perencanaan sumber daya manusia : 2) Analisis Jabatan. 3) Menarik Tenaga Kerja Baru (Rekrutmen). 4) Penempatan kerja. -5) Deskripsi Pekerjaan: Orientasi Kerja

B. Pengembangan tenaga kerja: 1) Pertumbuhan karir melalui pendidikan dan pelatihan. 2) Evaluasi prestasi kerja.



- C. Kompensasi yang ditawarkan terdiri atas: 1) Kompensasi langsung, yang meliputi insentif dan gaji/upah. 2) Kompensasi tidak langsung, seperti pendapatan dan tunjangan.
- D. Integrasi: 1) Persyaratan karyawan. 2) Motivasi dalam bekerja. 3) Kepuasan dalam bekerja 4) Keterlibatan dalam pekerjaan.
- E. Pemeliharaan tenaga kerja: 1) Komunikasi di tempat kerja. 2) Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. 3) Menangani perselisihan di tempat kerja. 4) Bimbingan karir.
- F. Pemisahan Tenaga Kerja: 1) Pemberhentian karyawan.

## **KESIMPULAN**

Semua sumber daya organisasi diperlukan untuk operasionalnya; sedangkan fasilitas dan peralatan adalah aset non-hidup, sedangkan manusia adalah aset hidup organisasi. Sumber daya utama yang mempunyai kemampuan untuk secara langsung mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi adalah stafnya, atau sumber daya manusianya. Karena karyawan adalah sumber daya organisasi yang paling berharga, mengelola tenaga kerja mereka sangat penting untuk keberhasilan dan kepatuhan terhadap persyaratan hukum. Selain komponen fisik, sumber daya manusia atau tenaga kerja juga terdiri dari komponen mental dan emosional. Tentunya manajemen organisasi harus mengetahui masing-masing komponen tersebut agar dapat melakukan pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Tentu saja, setiap pekerjaan yang melibatkan pekerjaan fisik harus mempertimbangkan kemampuan fisik karyawannya. Demikian pula, mengenai komponen kognitif, penting untuk mempertimbangkan tingkat kecerdasan yang dimiliki anggota staf. Sedangkan tenaga kerja mendapat empati dan perhatian yang merupakan komponen emosional.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005a. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta : Grasindo.
- M. Manulang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Gibson, J.L. ,Invanchevich, J.M. & Donnelly, Jr.J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. (edisi kedelapan)*. Ahli Bahasa : Nunuk Ardiani. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta : Penerbit Indeks.

- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: LPFE UI
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung.