

TUGAS AKHIR

PENENTUAN KRITERIA YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN Di CV. RIMBA SENTOSA Sukoharjo



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik Fakultas Teknik Jurusan Teknik Industri
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

ABDUL RAHMAN

NIM : D.600.020.178

NIRM : 0250. 020 178

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

HALAMAN PENGESAHAN

PENENTUAN KRITERIA YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN Di CV. Rimba Sentosa Sukoharjo

Tugas Akhir Ini Telah Diterima dan Disahkan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam
Menyelesaikan Studi S-1 Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Teknik
Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hari :

Tanggal :

Disusun Oleh:

NAMA : Abdul Rahman

NIM : D 600 020 178

NIRM : 0250.020.178

Menyetujui,

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Sari Murni, ST. MT

Siti Nandiroh, ST.

LEMBAR PERSETUJUAN
PENENTUAN KRITERIA YANG PALING BERPENGARUH
TERHADAP PRESTASI KERJAKARYAWAN
Di CV. Rimba Sentosa Sukoharjo

Telah dipertahankan pada sidang pendadaran tingkat Sarjana Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hari :

Tanggal :

Menyetujui,

Dewan Penguji Tanda Tangan

Tanda Tangan

1. Sari Murni, ST. MT

(Ketua)

2. Siti Nandiroh, ST.

(Anggota)

3. Hari Prasetyo, ST. MT

(Anggota)

4. Muchammad Djunaidi, ST. MT

(Anggota)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik

Ketua Jurusan Teknik Industri

(Ir. Sri Widodo, MT)

(Munajat Tri Nugroho, ST. MT)

MOTTO

Dan minta tolonglah kepada Allah dengan sabar dan sholat, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusuk, yaitu orang-orang yang menyakini bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali Kepada-Nya.

(Q.S. Al-Baqarah: 45-46)

*Dalam keadaan suka maupun duka, tetaplah pada prinsipmu
Ditengah percobaan dan ujian, bertahlanlah pada keyakinanmu
Bila kau memiliki sesuatu, ingat mereka yang tidak memilikinya
Kerugianmu karena seorang lawan biasa melebihi keuntunganmu karena seratus kawan
Sebaik-baiknya sesuatu yang kau lakukan, tak akan membawa hasil bila dilakukan pada saat
dan di tempat yang tidak tepat*

Dan, jangan mengabaikan tanggung jawabmu terhadap mereka yang bergantung padamu

(Hazrat Inayat Khan)

Ilmu adalah cahaya. Ia tak akan jinak kalau tidak diungkap oleh hati yang taqwa dan khusuk

(Imam Malik Bin Anas)

Hidup ini bukanlah sepotong lilin yang pendek bagiku, melainkan semacam obor yang luar biasa, yang untuk saat ini berada dalam genggamanku, dan aku ingin membuatnya menyala seterang mungkin sebelum mengalihkannya kepada generasi-generasi berikutnya.

(George Bernard Shaw)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan ketulusan jiwa

sebuah karya kecil ini kupersembahkan kepada :

- *Bapak dan ibu tercinta dengan kasih sayang serta dorongan spriritual maupun material tak terhingga sampai terselesaikannya tugas akhir ini.*
 - *Kakakku yang selalu mendukungku dengan do'a*
- *Dik Tari yang selalu memberiku semangat dan membantu dalam penulisan karya kecil ini*
 - *Temen2ku tejo,ke2p,tri,kelik,kombho,tutut*
 - *Almamaterku tercinta.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr Wb

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya. Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan dan menyampaikan kepada kita semua ajaran Rukun Iman dan Rukun Islam yang telah terbukti kebenarannya, dan semakin terus terbukti kebenarannya. Karena hanya dengan izin dan perkenaan-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “*PENENTUAN KRITERIA YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*” (Studi kasus : di CV. Rimba Sentosa, Tawang Sari, Sukoharjo)

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Teknik pada Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam melakukan penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan dan ketidak sempurnaan. Dalam menyelesaikan penulisan ini penulis banyak berhutang budi kepada berbagai pihak yang telah ikut memberikan sumbangsih baik materiel maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini ini. Oleh karena itu setidaknya penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. H. Sri Widodo, MT, selaku dekan fakultas Teknik.
2. Bapak Munajat Tri Nugroho, ST, MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri.
3. Ibu Sari Murni, ST, MT, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya dalam penulisan Tugas Akhir ini..
4. Ibu Siti Nandiroh, ST. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dalam penulisan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Ery Fajar Hartono, SE, selaku pembimbing lapangan CV. Rimba Sentosa.

6. Segenap karyawan CV. Rimba Sentosa yang telah membantu dalam penelitian ini.
7. Buat teman seperjuangan Tejo, Kelik, Ke2p, Tri, Kombho, Sigit, Tutut terima kasih buat persaudaraannya selama ini.
8. Teman – teman angkatan 2002, terima kasih atas kekompakkannya.

Penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang diberikan, semoga menjadi amalan baik yang mendapatkan pahala dari Allah SWT. Selanjutnya penulis berharap semoga laporan Tugas Akhir ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Surakarta, Januari 2008

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAKSI	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan	6

2.1	Pengertian Prestasi Kerja	7
2.2	Manfaat dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	10
2.3	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	13
2.4	Syarat-syarat dari Sistem Penilaian Kerja.....	15
2.5	Beberapa Type Penyimpangan dalam Penilaian.....	16
2.6	Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja	18
2.7	Metode Penilaian Prestasi Kerja	21
2.7.1.	Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu	
	(Tradisional).....	22
2.7.1.1.	<i>Rating Scale</i> (Skala Penilaian).....	22
2.7.1.2.	<i>Checklist</i> (Pilihan yang sesuai dengan	
	prestasi kerja).....	23
2.7.1.3.	<i>Metode</i> Peristiwa Kritis.....	23
2.7.1.4.	Metode Peninjauan Lapangan.....	23
2.7.1.5.	Test dan Observasi Prestasi Kerja.....	24
2.7.1.6.	Metode Evaluasi Kelompok.....	24
2.7.1.7.	Metode-Metode Penilaian Berorientasi	
	Masa Depan.....	25

2.8 Kepemimpinan.....	26
2.9 Bakat dan Minat.....	28
2.10 Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia.....	28
2.11 Pengertian Proses Analisis Hirarki.....	33
2.11.1 Penerapan <i>Analytical Hierarchy Process</i>	35
2.11.2 Penyusunan Prioritas.....	44
2.12 Penilaian Dengan Kuesioner.....	45
2.13 Pengujian Konsistensi Keseluruhan Hirarki.....	46
2.14 Tinjauan Pustaka.....	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian.....	51
3.2. Faktor-faktor yang dikaji.....	51
3.3. Langkah-langkah Penelitian.....	52
3.3.1 Studi Pendahuluan.....	52
3.3.2 Identifikasi Permasalahan	52
3.3.3 Pengumpulan Data.....	53
3.3.3.1. Data yang Dikumpulkan.....	53
3.3.3.2. Cara Pengumpulan Data.....	53
3.3.4. Penyusunan dan Penyebaran Kuesioner.....	54
3.3.5. Pengolahan Data.....	54
3.4. Kerangka Pemecahan Masalah	57

BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

4.1. Data Umum Perusahaan.....	58
4.2. Pengumpulan Data.....	58
4.3. Penentuan Faktor dan Sub Faktor yang diperlukan.....	58
4.4. Menyusun Faktor dan Sub Faktor kedalam Hirarki.....	59
4.4.1 Penjabaran Hirarki	61
4.5. Pengolahan Data dengan metode AHP.....	63
4.5.1. Bobot Prioritas dan Konsentrasi Matriks.....	64
4.5.2. Pengolahan Data untuk Faktor Manajerial, Kondisi Lingkungan Kerja dan SDM terhadap factor Prestasi Kerja.....	65
4.5.2.1 Data Matriks Penilaian Perbandingan dan Pengolahannya.....	65
4.5.2.2 Analisis Data untuk Faktor Prestasi Kerja..	74
4.5.3 Pengolahan Data untuk Sub Faktor SDM terhadap faktor Prestasi Kerja.....	75
4.5.3.1 Data Matriks Penilaian Perbandingan dan Pengolahannya.....	75
4.5.3.2 Analisis Data untuk Faktor SDM.....	80
4.5.4 Pengolahan Data untuk Sub Faktor Kondisi Lingkungan Kerja.....	81
4.5.4.1 Data Matriks Penilaian Perbandingan dan Pengolahannya.....	81

4.5.4.2	Analisis Data untuk Faktor Kondisi Lingkungan Kerja.....	85
4.5.5	Pengolahan Data untuk Faktor Manajerial.....	86
4.5.5.1	Data Matriks Penilaian dan Pengolahannya....	86
4.5.5.2	Analisis Data untuk Faktor Manajerial.....	95
4.5.6	Pengujian Konsistensi Keseluruhan Hirarki.....	97
4.5.7	Rekapitulasi bobot prioritas pada masing-masing Elemen	99
4.5.8	Analisis Global.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	101
5.2.	Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN I Legalitas Perusahaan

LAMPIRAN II Data Umum Perusahaan

LAMPIRAN III Kuesioner

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Tabel Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan	37
Tabel 2.2 Tabel Matrik Perbandingan Berpasangan	39
Tabel 2.3 Tabel Matrik Perbandingan Preferensi	40
Tabel 2.4 Tabel Nilai Indeks Random	43
Tabel 4.1 Tabel Matriks Penilaian Perbandingan Faktor Prestasi Kerja	65
Tabel 4.2 Tabel Geometrik Mean Faktor Prestasi Kerja.....	67
Tabel 4.3 Tabel Matriks bobot penilaian perbandingan berpasangan Prestasi Kerja.....	68
Tabel 4.4 Tabel Matriks Selisih absolut.....	71
Tabel 4.5 Tabel Matriks ratio prioritas hasil revisi.....	72
Tabel 4.6 Tabel Matriks bobot prioritas setelah Matriks revisi.....	72
Tabel 4.7 Tabel Matriks Penilaian Perbandingan responden terhadap SDM...	75
Tabel 4.8 Tabel Geomatriks Means dari 5 matriks penilaian responden.....	78
Tabel 4.9 Tabel Matriks bobot penilaian berpasangan antar SDM.....	79
Tabel 4.10 Tabel Matriks penilaian perbandingan terhadap Kondisi Lingkungan.....	81
Tabel 4.11 Tabel Geomatrik Means dari penilaian 5 responden.....	83
Tabel 4.12 Tabel bobot penilaian perbandingan terhadap Kondisi Lingkungan.....	83
Tabel 4.13 Tabel penilaian perbandingan terhadap Faktor Manajerial.....	86
Tabel 4.14 Tabel Geomatrik Means.....	88

Tabel 4.15 Tabel Matriks penilaian perbandingan terhadap Faktor	
Manajerial.. .. .	88
Tabel 4.16 Tabel Rekapitulasi bobot Prioritas.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1. Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	57
2. Gambar 4.1 Struktur Hirarki Prestasi Kerja Operator	60

ABSTRAKSI

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai atau hasil yang telah dilakukan/dikerjakan oleh seorang karyawan didalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Masalah yang dihadapi adalah penentuan bobot prioritas dari faktor dan subfaktor untuk mendapatkan pemecahan terlebih dahulu sesuai dengan urutan prioritas.

Didalam penelitian ini data yang dikumpulkan dilakukan dengan cara pengamatan langsung, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Data yang dikumpulkan ada 2 jenis yaitu data primer (data yang dikumpulkan pada penelitian) meliputi manajerial, kondisi lingkungan kerja dan sumber daya manusia. Data sekunder (data yang dikumpulkan tidak pada penelitian tetapi data tersebut berhubungan langsung dengan penelitian) meliputi sejarah perusahaan dan struktur organisasi serta penilaian prestasi kerja yang sekarang. Setelah data diolah untuk mengetahui bobot prioritas dari komponen yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *Analitycal Hierarchy Process* (AHP).

Dari hasil perhitungan dengan metode AHP dapat diperoleh urutan prioritas dari masing-masing komponen yang kemudian dapat diketahui urutannya. Dari hasil perhitungan dengan metode AHP dapat diperoleh urutan prioritas sebagai berikut : prioritas pertama Sumber Daya Manusia dengan bobot prioritas 0,558. Prioritas kedua Kondisi Lingkungan Kerja dengan bobot prioritas 0,312. Dan Prioritas terakhir adalah Manajerial dengan bobot prioritas 0,131. Dengan demikian faktor yang memerlukan perhatian dan pertimbangan perusahaan untuk peningkatan prestasi kerja adalah faktor Sumber Daya Manusia dengan perolehan bobot prioritas terbesar.

Kata Kunci : Prestasi Kerja Karyawan, *Analitycal Hierarchy Process*, Manajerial, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi yang semakin cepat dan meningkatnya kebutuhan organisasi yang fleksibel mengakibatkan pergeseran penting terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia. Perubahan teknologi, khususnya penggunaan teknologi canggih dan komputer memberi pengaruh terhadap pengetahuan, keahlian dan perilaku yang dibutuhkan ditempat kerja. Kondisi tersebut meningkatkan permintaan terhadap ketrampilan baru yang sesuai dengan perkembangan teknologi yang paling mutakhir. Meningkatnya kebutuhan organisasi yang fleksibel mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan-perubahan strategi, seperti globalisasi, *desentralisasi* serta *diversifikasi*, membawa akibat pada perubahan jalur karir, kompetensi inti, dan peluang karir.

Persaingan yang semakin ketat menuntut CV. RIMBA SENTOSA untuk memiliki kompetensi inti yang mampu menghasilkan keunggulan bersaing. Salah satu faktor kunci menghasilkan keunggulan bersaing untuk menghadapi lingkungan bisnis dan teknologi yang mengalami perubahan cepat adalah tersedianya *intellectual human capital* yang memiliki sifat kreatif dan fleksibel.

Perkembangan bisnis tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa investasi sumber daya manusia melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karir harus mendapat prioritas utama di perusahaan.

Setiap individu harus mengembangkan keahlian pribadi yang baru dan lebih baik bagi penilaian pribadi dan perencanaan karir bagi perusahaan yang tidak memiliki sumber daya untuk merencanakan karir individu secara mendalam. Perusahaan harus mendesain program karir sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Kompetisi global dan perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Perubahan-perubahan ini menunjukkan bahwa perusahaan dewasa ini harus mengetahui bagaimana mendayagunakan karyawan secara baik pada semua jenjang dalam perusahaan. Orang-orang yang cakap harus tersedia untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan baru, lebih besar dan lebih canggih secara teknologi. Hal ini berarti bahwa kunci untuk memenangkan komitmen karyawan bagi perusahaan adalah menawarkan kepada karyawan suatu kesempatan untuk memiliki dan mengisi sebuah karir yang berhasil.

Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia ditempatkan pada posisi jabatan yang

sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berarti bahwa karyawan harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Meskipun demikian, penempatan karyawan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat tidak mudah dilakukan. Penempatan yang sesuai harus didasarkan pada pengetahuan yang lengkap tentang karakteristik karyawan, karakteristik jabatan, dan kesesuaian antara kedua jenis karakteristik tersebut. Perusahaan harus mengembangkan dan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dipromosikan.

Dengan melihat kondisi perusahaan pada CV. RIMBA SENTOSA tawangsari, Sukoharjo, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan belum mendapatkan perhatian secara khusus dari perusahaan serta terjadinya penurunan dari permintaan konsumen yang dikarenakan faktor iklim nasional dan internasional, faktor keamanan, faktor ketenagakerjaan atau masalah interen dalam perusahaan. Maka dari itu, peneliti berusaha untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu prestasi kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Prestasi kerja ini peneliti analisa dengan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan non staf. Dengan tujuan supaya tercapai timbal balik yang baik antara karyawan staf dan karyawan non staf. Penelitian ini terdiri dari dua kategori responden yaitu responden staf dan responden non staf. Dimana karyawan staf adalah karyawan yang bekerja di kantor dan

memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu (tenaga kerja non pabrik). Sedangkan karyawan non staf adalah karyawan yang tidak menduduki suatu jabatan tertentu dan tugasnya untuk melaksanakan tugas harian operasional (tenaga kerja pabrik). (Mulyadi, 1991: 344)

Penelitian ini penulis lakukan sebab penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja jumlahnya masih terbatas dan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Metode pengambilan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling satu kelompok sampel (karyawan non staf).

Bertitik tolak dari pentingnya karir masa depan para karyawan yang diharapkan akan mampu meningkatkan dan memberi prestasi kerja dalam perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul:

“PENENTUAN KRITERIA YANG PALING BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. RIMBA SENTOSA.

1.2. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan bagaimana menstrukturkannya kedalam sebuah hirarki ?
2. Berapa besar bobot prioritas masing-masing alternatif dalam pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja ?