

Peran Kinerja Karyawan pada Usaha Kelapa Sawit di Desa Kemuning Muda

Indah Saputri¹, Laura Adelia Citra², Rahmatang³, Rio Febriansyah⁴, Rio Putra Pratama⁵, Rizky Ananda Rama Putra⁶

Saputriindah544@gmail.com¹, lauraadeliacitra@gmail.com²,
Rahmatang134Rahmatang@gmail.com³, rfebriansyah@gmail.com⁴,
putra65097@gmail.com⁵, rizkyanandaramaputra@gmail.com⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Indragiri

Abstract: *Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia perlu perhatian untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif. Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam hal ini kepuasan kinerja banyak sekali menjadi tolak ukur dalam hal kepuasan karena adanya hasil yang di dapatkan oleh pemilik kebun kelapa sawit sangat berpengaruh dalam mendapatkan keuntungan.*

Keywords: *Pengaruh kepuasan, Kinerja karyawan, Usaha kelapa sawit*

Pendahuluan

Pada dasarnya motivasi merupakan proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Masalah motivasi di perusahaan harus diperhatikan secara serius dalam manajemen sumber daya manusia. Karena

perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset, bukan sebagai alat produksi semata. Maka dari itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang mendukung dimana dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga demi mencapai visi dan misi perusahaan. Kemungkinan itu bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Secara umum dapat berupa fasilitas yang disediakan, jaminan hari tua, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan yang memadai, peluang aktualisasi diri, dan lainnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran serta kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah wawasan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan mencapai hasil pekerjaan yang baik
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian dan karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian serta karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja, merupakan suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Baik itu dorongan dari diri sendiri maupun yang berasal dari orang lain (Perusahaan).

6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas terhadap tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, adalah sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan.
9. Lingkungan kerja, adalah suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
10. Loyalitas, adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja, bertahan dan membela perusahaan tempatnya bekerja.
11. Komitmen, adalah ketaatan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Maka dari itu untuk mencapai kepuasan kinerja karyawan kelapa sawit yang baik khususnya di desa Kemuning Muda para pemimpin usaha harus menerapkan beberapa aspek penting agar dapat memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mencapai target yang telah di tetapkan.

Metode

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode Survei wawancara dan diskusi secara langsung. Berdasarkan metode ini diharapkan penulis dapat mengetahui Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kelapa Sawit Di Desa Kemuning Muda.

a. Wawancara

Wawancara dalam penulisan ini, peneliti menggunakan metode wawancara dengan pedoman umum untuk mengumpulkan data dari subjek. Metode ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kelapa Sawit Di Desa Kemuning Muda. Adapun hasil dari wawancara antara lain:

1. Keterbatasan sarana dan prasarana yang di berikan oleh pengusaha kebun kelapa sawit.
2. Karena kurangnya edukasi dari yang memiliki pemahaman dalam hal perawatan kelapa sawit sehingga para pekerja memang kurang memahami dalam perawatan sawit.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa masyarakat di Desa Kemuning Muda tidak memiliki akses dan edukasi yang baik dalam hal perawatan kelapa sawit sehingga kurangnya ketepatan dalam perawatan kelapa sawit.

b. Diskusi

Diskusi adalah suatu pertukaran pikiran, gagasan atau pendapat antara dua orang atau lebih. Diskusi dilakukan kepada masyarakat Desa Kemuning Muda ketika metode wawancara telah dilaksanakan. Dalam diskusi peneliti memberikan gagasan dan pendapat mengenai bagaimana merawat kelapa sawit sehingga adanya kepuasan dari pemilik kebun kelapa sawit. Adapun materi diskusi yang dibahas antara lain:

1. Menyampaikan apa yang dimaksud dalam kinerja dan kepuasan kinerja.
2. Menjelaskan bagaimana kepuasan kinerja di dapatkan dari output yang di berikan oleh pemilik usaha kebun kelapa sawit.

Pembahasan

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilakukan dalam rangka memberikan penyuluhan kepada Pemilik Badan Usaha terhadap kinerja karyawan khususnya pada usaha perkebunan kelapa sawit yang ada di Desa Kemuning Muda Kec. Kemuning. Mengenai peranan penting motivasi terhadap kinerja yang di lakukan oleh karyawan, yang dimana untuk menciptakan kepuasan terhadap tenaga kerja maka pemilik usaha sebagai leader harus pandai dalam manajemen SDM (sumber Daya Manusia) di lapangan. PKM ini diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas terhadap karyawan agar mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik lagi. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 02 September 2022 oleh Kelompok KKN Universitas Islam Indragiri (UNISI) di Desa Kemuning Muda Kec. Kemuning.

Berikut adalah gambar dari kegiatan yang di lakukan:



Gambar 3: Kegiatan Pengabdian

Kesimpulan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala.

Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari pemilik kebun kelapa sawit sehingga menjadikan adanya tindakan semangat dan motivasi pekerja. Yang menjadi faktor penghambatnya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang di berikan sehingga menjadikan adanya ketidak sesuaian antara jobdes dengan kinerja di lapangan.

Dari penelitian ini yang berupa wawancara dan diskusi, peneliti mengharapkan masyarakat untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menimbulkan semangat masyarakat dan pemilik kebun usaha kelapa sawit.

Selain itu baik pemerintah desa atau kabupaten terus menambahkan sosialisasi kepada masyarakat mengenai tentang perawatan dan peremajaan sawit yang memang di peruntukkan para pengusaha kebun sawit.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih terhadap masyarakat kemuning muda dan teman teman posko kkn

telah memberikan informasi mengenai pelaku usaha kelapa sawit untuk menyelesaikan program dari kami yaitu tentang Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kelapa Sawit Di Desa Kemuning Muda.

Daftar Pustaka

- Alma, Buchari. 2006. Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Hill and Hall. 2001. Ekonomi Indonesia. Edisi kedua. Jakarta: Murai Kencana.
- Manulang, Dapot Tua. 2012. Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kedatangan Wisatawan asal Malaysia di Medan. Thesis
- Murni. 1996. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Pariwisata. Jurnal Pariwisata (Hal. 1-15).
- Pitana G, Diarta I K S. 2009. Pengantar Ilmu Pariwisata. Yogyakarta: Andi.
- Saladin, Djaslim 2003. Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran. Bandung: cv. Linda Karya.