

ANALISIS FAKTOR DETERMINASI KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK AIR MINUM DALAM KEMASAN HEXAHAQ TENGGALEK

Putri Ifadatin¹, Poniran Yudho Leksono²

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

putriifadatinn@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk :10 Juli 2022

Tanggal Revisi :10 Agustus 2022

Tanggal diterima:10 September 2022

Abstract

Hexahaq Trenggalek Packaged Drinking Water Factory is an industry in the field of drinking water supply. Early research was conducted in order to determine the HR in the Hexahaq Trenggalek Bottled Drinking Water Factory, especially on the performance of factory employees. Leadership, work ethic and work environment are important aspects that will be examined at the Hexahaq Trenggalek Bottled Water Factory. These three variables have a major influence on the factory so that further research needs to be done. The population is 40 employees of Hexahaq Trenggalek Bottled Water Factory by using questionnaires as data collection. All of these three variables obtained significant values, which means that all variables have an influence on the performance of Hexahaq Trenggalek Bottled Drinking Water Factory employees. The results of the analysis state that all variables have a large impact on performance. By 69.8% these three variables affect the performance of the Hexahaq Trenggalek Bottled Drinking Water Factory. It is hoped that with this research the performance system at the Hexahaq Trenggalek Bottled Drinking Water Factory will increase.

Keywords: Leadership, Work ethic, Work Environment, and Employee Performance, Mineral Water Plant

Abstrak

Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek merupakan sebuah industri di bidang penyedia air minum. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui sdm pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek khususnya pada kinerja karyawan pabrik. Kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting yang akan diteliti pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek. Ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh besar pada pabrik sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Populasi merupakan karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek yang berjumlah 40 dengan menggunakan kuisioner sebagai pengumpuln data.. dari ketiga variabel tersebut semuanya diperoleh nilai signifikan yang berarti semua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja kariawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek .Hasil analisis menyatakan seluruh variabel memiliki dampak besar pada kinerja. Sebesar 69,8% ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek. Diharapkan dengan adanya penelitian ini sistem kinerja di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek semakin meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, Pabrik AMDK Kemasan Hexahaq

PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah rasa keinginan yang memungkinkan seseorang untuk mencoba melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik. Menurut Priansa (2018), "Kinerja adalah contoh kapasitas dalam struktur substansial atau merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi". Banyak variabel yang dapat mempengaruhi presentasi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, misalnya faktor kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Pertimbangan penting dalam memajukan suatu organisasi adalah unsur kepemimpinan. Menurut Veithzal (2017) "kepemimpinan adalah keahlian mempengaruhi dan mengkoordinasikan orang lain melalui penyerahan, kepercayaan, rasa hormat, dan kerjasama yang energik dalam mencapai tujuan bersama". Konsisten dengan Yogi (2021) dan Mufidah (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya berdampak pada kinerja karyawan. Etos kerja juga penting dan kuat dalam meningkatkan kinerja representasional. Menurut Priansa (2018) Etos kerja adalah pola pikir atau perspektif mendasar yang dipegang pegawai untuk diperiksa dan diisi sebagai sesuatu yang positif untuk bekerja pada kepuasan pribadi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku kerja di tempat kerja. Suryadi, Karyono (2022) dan Asmad (2021) menunjukkan bahwa Etos kerja mempengaruhi kinerja. Demikian juga, kemakmuran organisasi tidak ditentukan oleh keuntungan saja namun juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan dengan tujuan untuk memotivasi kinerja karyawan Menurut Afandi (2018)

“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi penyelesaian tugas yang dilimpahkan kepada pekerja. Irdinantara, Djoko (2021) dan Mario (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti spek kinerja di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq di Trenggalek, salah satu organisasi yang telah berpartisipasi dalam industri air minum mineral khususnya merek Hexahaq. Sebagai organisasi yang serius dapat dibayangkan adanya persaingan antar perusahaan pembanding. Berdasarkan persepsi yang mendasari yang diperoleh dari pemilik dan Pendiri Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek, diperoleh data bahwa salah satu masalah yang saat ini harus diselesaikan oleh Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek adalah cara mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar berdampak pada produksi yang meningkat.

Berdasarkan pertemuan dengan pemilik Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek, diketahui bahwa presentasi karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek masih rendah. fenomena ini disebabkan oleh beberapa variabel dalam Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melihat masih tampak pimpinan mereka perlu berinteraksi dengan pekerjanya, misalnya dengan melakukan pelatihan agar dapat mengembangkan potensi karyawan. Demikian juga, pimpinan dalam Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek membutuhkan korespondensi dua arah antara pimpinan dengan stiap karyawan. peneliti juga mencatat bahwa masih ada karyawan dengan etos kerja yang rendah. Isu-isu yang muncul seperti kasus hubungan yang tidak menguntungkan antar karyawan, serta pola pikir yang rendah tentang pekerjaan mereka. Jika tidak dapat diatasi, maka etos kerja para karyawan akan menurun dan mempengaruhi efisiensi organisasi. Kelemahan di lingkungan kerja, misalnya parkir area keberangkatan kendaraan yang kurang luas, sehingga menyulitkan kendaraan untuk keluar dari area keberangkatan dan ini mempengaruhi hubungan yang tidak bahagia antara karyawan, Selain itu, penerangan yang kurang dan tidak adanya area tempat istirahat, sehingga mempengaruhi pelaksanaan fungsional karyawan, serta peralatan kerja seperti sarung tangan, sepatu boot, penempatan safety wall di ruang kerja yang perlu diperbaiki dan diperbarui.

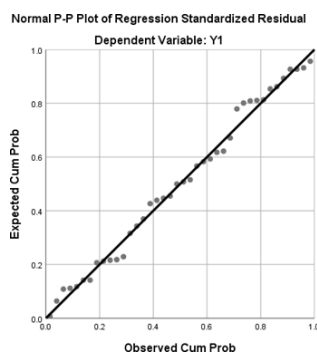
Mempertimbangkan fenomena dan permasalahan yang ada di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Trenggalek Hexahaq saat ini dan untuk mengatasi keadaan tersebut, penelitian lebih lanjut dilakukan untuk melihat dampak kepemimpinan, etos kerja, lingkungan maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Anlisis Faktor Determinasi Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Tenggelek”**

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan menggunakan teknik kasual. Populasi penelitian terdiri dari karyawan di AMDK Hexahaq Trenggalek. Prosedur penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh berdasarkan teori Sugiyono (2019). Untuk memperkirakan tanggapan responden dalam ulasan ini, digunakan skala Likert berdasarkan teori Arikunto (2018). Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 23 berdasarkan teori oleh Sugiyono (2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

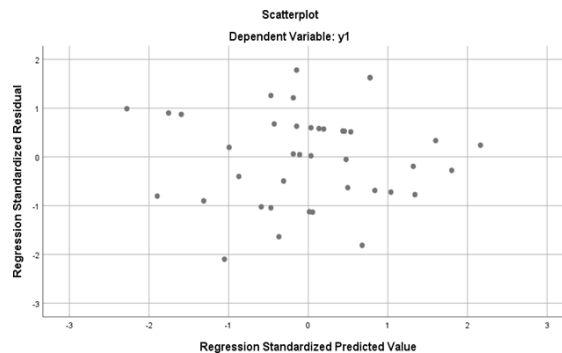
1. Uji normalitas



Gambar 1. Normalitas Normal Probability Plot
Output SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 1 diketahui titik – titik hitam menyebar tepat disekitar garis mengikuti arah diagonal. Disimpulkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Output SPSS (2022)

Berdasarkan grafik *scatterplot* gambar 2 bahwa titik – titik hitam menyebar secara tidak teratur serta tersebar baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji regresi linier berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Kinerja Y	10.318	4.706
Kepemimpinan X1	.535	.201
Etos kerja X2	.409	.169
Lingkungan kerja X3	.362	.162

Output SPSS (2022)

Berdasarkan uji regresi diketahui variabel paling berpengaruh pada kinerja ialah kepemimpinan karena memiliki nilai B paling tinggi 0,535

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.859 ^a	.731	.698

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai 0.698. dapat diartikan besarnya variabel kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja dalam menjalankan variabel kinerja adalah sebesar 69.8% dan sisanya 30.2% yang merupakan faktor – faktor lain yang berhubungan terhadap kinerja.

5. Uji t

Tabel 5. Uji t

	t	Sig.
Kinerja Y	2.153	.035
Kepemimpinan X1	2.660	.000
Etos kerja X2	2.715	.003
Lingkungan kerja X3	2.033	.001

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5 bahwa variabel kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.005 maka dapat diartikan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja.

6. Uji F

Tabel 6. Hasil uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	31.348	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Output SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 nilai Fhitung = 31.348 > ftabel = 2,87 atau nilai sig = 0,000 < 0,05 artinya H0 ditolak. Hal ini berarti secara simultan variabel kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

a. Kinerja Pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek dipengaruhi Kepemimpinan

Ditemui hasil nilai sig 0,000 < 0,05 Ini berarti bahwa secara statistik kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Artinya dengan kepemimpinan yang baik akan ada peningkatan serta eksekusi target perusahaan akan meningkat. Yang benar adalah dengan kewenangan pimpinan, karyawan akan dikoordinasikan, diarahkan, dilatih dan diberikan model untuk pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan pengaturan atau standar kerja yang pada akhirnya akan membuat kinerja karyawan berjalan dengan baik. kepemimpinan akan mendorong bawahan untuk menunjukkan perbaikan atas apa yang seharusnya dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang nantinya akan mempengaruhi peningkatan kinerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi tercapai.

b. Kinerja Pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek dipengaruhi Etos kerja

Ditemui hasil nilai sig 0.021 < 0.05 yang artinya berdasarkan perhitungan diatas maka Etos kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja(Y) pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek. Pengaruh variabel etos kerja terhadap eksekusi kerja berkaitan dengan ide untuk menciptakan energi, inspirasi dan pemberian yang hebat dengan repetisi. Dengan cara ini, adanya inspirasi yang baik di antara para karyawan akan memberi para pekerja keinginan untuk memenuhi semua kewajiban mereka. Hal ini kemudian dapat menjadi elemen yang dapat lebih mengembangkan hasil kerja.

c. Kinerja Pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek dipengaruhi Lingkungan kerja

Ditemui hasil nilai sig 0.032 < 0.05 yang artinya berdasarkan perhitungan diatas maka Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek. Tempat kerja Pabrik

AMDK Hexahaq Trenggalek yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman di ruangan dan baik dan bersemangat untuk memenuhi kewajiban mereka sehingga pemenuhan pekerjaan akan meningkat.

d. Kinerja Pada Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek dipengaruhi Kepemimpinan, Etos kerja dan Lingkungan kerja

Fhitung sebesar 31.008 > Ftabel sebesar 2.84 atau nilai Sig. 0,000 < 0,05. dengan hasil ini di nyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan (X1). Etos kerja (X2). Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja(Y). Dengan keadaan organisasi yang sedang berjalan dengan baik, karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sejauh Untuk situasi ini, karyawan akan merasa senang dengan pekerjaan mereka dan terlebih lagi dengan pimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja yang nyaman.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian diketahui bahwa ketiga faktor (kepemimpinan, etos dan lingkungan kerja) sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja di pabrik Hexahaq. diharap perusahaan untuk lebih mengembangkan kepemimpinan yang kini telah dilengkapi dan memperkuat hubungan antara otoritas dan karyawan, sehingga efisiensi selanjutnya jauh lebih unggul dan mencapai hasil yang ideal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Etos kerja diyakini dapat membantu memberdayakan karyawan untuk memiliki sikap pekerja keras yang layak untuk mengikuti perilaku positif dari semua bagian organisasi. Diasumsikan bahwa organisasi akan beroperasi di tempat kerja yang layak dan menguntungkan dalam mengembangkan lebih lanjut kinerja di lingkungan kerja suhu udara, keamanan dan pencahayaan, ada kebutuhan untuk manajemen sehingga setiap spesialis memiliki rasa aman dan menyenangkan. tanpa merasa sedih dan tertekan.

Untuk penelitian tambahan, penting untuk meneliti lebih lanjut faktor selain administrasi, sikap kerja keras dan tempat kerja, karena ketiga elemen ini memiliki efek samping 68,2% saat mengisi faktor kinerja karyawan, sehingga masih ada 31,8% versi representatif di instalasi air minum. Paket Hexahaq Trenggalek. Hal ini disebabkan fakta bahwa dalam tinjauan ini terdapat faktor-faktor yang berbeda atau perspektif yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, saya sarankan memilih variabel stabilitas kerja dan inspirasi kerja. diharap ada kemajuan eksplorasi SDM yang lebih baik dapat diperoleh di kemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- [1.] Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2.] Arikunto, S. (2017) *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3.] Asmad (2021) "PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR MINUM AL QODIRI JEMBER," 2(2), hal. 155–160.
- [4.] Krisdayanto, I. *et al.* (2018) "Analisis pengaruh harga, kualitas pelayanan, fasilitas, dan lokasi terhadap kepuasan konsumen di i cafe lina putra net bandungan," *Journal of Management*, 4(4).
- [5.] Priansa, D. J. (2018) *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- [6.] Rivai, V. (2017) *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [7.] Sugiyono (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Fakultas Ekonomi- Universitas Nusantara PGRI.
- [8.] Suryadi dan Karyono (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia," 5(1), hal. 85–95.
- [9.] Yogi, Ichsanudin dan yudho leksono, P. (2018) "Analisis kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ksp delta surya purnama pare," (September 2005), hal. 1604–1608.