

Evaluation Employee Performance At PT. Mahati Karawang

Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mahati Karawang

Firman Ahmad Riyanto¹, Uus MD Fadli^{2*}, Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.firmanriyanto@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²,

laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study to evaluate the factors that affect employee performance. This research was conducted at PT. Mahati Karawang with a population of 151 respondents and a sample of 110 employees who were calculated using the slovin formula with an error rate of 5%. This research method uses a quantitative approach. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale. Performance measurement uses 24 employee performance indicators. The questionnaire has been tested for data validity and reliability. Furthermore, the data were analyzed using factor analysis with SPSS V25 software tools. The evaluation results show that 63% of the indicators have values above the average. Of the 24 analyzed, only 14 indicators can be used to identify performance evaluation factors and the anti-image results have a value above 0.5. The results of the factor analysis showed that there were 5 groups of factors formed, namely the organizational scope of work value of factor 14.96, the work discipline of work value of factor 13.62%, the motivational value of factor 12.80%, the responsibility value of factor 12.49%, the skills value of factor 11.78% and the cumulative variances from the results of the factor analysis is 65.65%.

Keywords: Factor Analysis, Evaluation Employee Performance, Organizational Scope, Discipline, Motivational, Responsibility, Skills

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mahati Karawang dengan populasi sebanyak 151 orang dan pengambilan sampel 110 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Slovin tingkat kesalahan 5%. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengukuran kinerja menggunakan 24 indikator kinerja karyawan. Terhadap kuesioner telah dilakukan uji validitas data dan reliabilitas. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis faktor dengan alat bantu software SPSS V25. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 63% indikator memiliki nilai diatas rata-rata. Dari 24 yang dianalisis, hanya 14 indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor evaluasi kinerja dan hasil *anti image* memiliki nilai diatas 0,5. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa terdapat 5 kelompok faktor yang terbentuk yaitu faktor ruang lingkup organisasi dengan nilai 14,96, faktor disiplin kerja dengan nilai 13,62%, faktor motivasi dengan nilai 12,80%, faktor tanggung jawab dengan nilai 12,49%, faktor keterampilan kerja dengan nilai 11,78% dan *comulativee varians* dari hasil analisis faktor yaitu 65,65%.

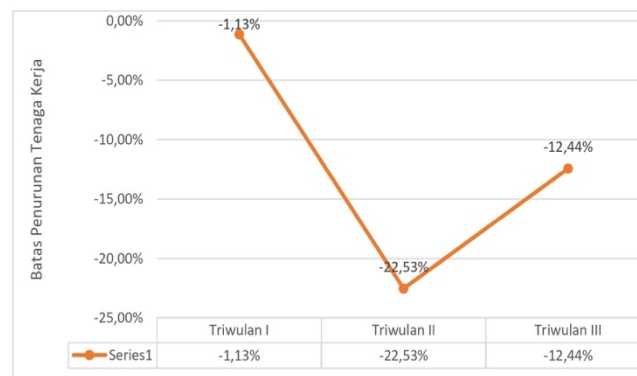
Kata Kunci: Analisis Faktor, Evaluasi Kinerja Karyawan, Ruang Lingkup Organisasi, Disiplin, Motivasi, Tanggung Jawab, Keterampilan

1. Pendahuluan

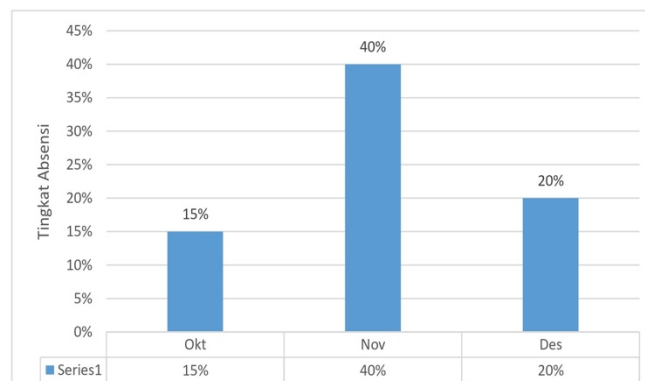
Suatu organisasi dalam melakukan kegiatan mencapai tujuannya terus dituntut mengoptimalkan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan dunia bisnis dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu atau menopang kinerja perusahaannya. Secara umum penggunaan sumber daya manusia diperusahaan menjadi aspek utama dalam ujung tombak sebuah organisasi, hal tersebut sebagai sumber pemilik akal, perasaan, kemauan, wawasan, acuan daya, dan capaian. Keunggulan nyata dari sumber daya manusia

yang mempunyai pengaruh pada organisasi untuk mencapai tujuan (Mulyadi, 2022). Hal tersebut ditunjukkan pada organisasi yang mengharuskan pandai dalam situasi pengelolaan serta menjadikan sumber daya manusia yang optimal sebagai acuan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan dengan harapan yang tinggi, karena kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia dapat memberi bantuan terhadap keberhasilan perusahaan, hal tersebut membuat karyawan menjadi aset penting dalam perusahaan (Audia & Silvianita, 2022)

PT. Mahati Karawang sebuah perusahaan yang bergerak pada dua bidang utama jasa dan resto. Selain menjadi perusahaan penyedia jasa dan restoran. PT. Mahati Karawang merupakan sebuah perusahaan yang memiliki 4 unit kerja seperti telaga resto, transportasi, kontraktor dan *general trading* dengan total karyawan 151 orang dan tersebar diseluruh unit kerja. Lokasi perusahaan terletak di Kawasan Internasional Industri Karawang (KIIC).



Gambar 1. Grafik penggunaan tenaga kerja PT. Mahati Karawang tahun 2020



Gambar 2. Grafik Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Mahati Karawang Bulan Oktober - Desember 2022

Fenomena yang terdapat pada PT. Mahati Karawang ialah kinerja karyawan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan karena faktanya masih belum memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian Tamala (2021) menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja pada tahun 2020 di PT. Mahati Karawang mengalami penurunan yang signifikan pada triwulan II sebanyak -22,53% dari triwulan I sebanyak -1,13 %, pada triwulan III mengalami kontraksi serta penggunaan tenaga kerja berangsur pulih namun masih dalam keadaan -12,44% hal tersebut terjadi karena pada tahun sebelumnya terdapat penurunan penggunaan tenaga kerja akibat adanya pandemi covid-19. Hasil observasi di lapangan memberikan informasi bahwa masih terjadi penurunan disiplin kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan grafik rekapitulasi absensi karyawan pada bulan november tahun 2022 dengan presentase 40%. Dalam hal ini perusahaan terus berharap kualitas sumber daya manusianya terus membaik dan terus memberikan hasil positif terhadap perusahaan untuk membantu tercapainya kembali tujuan serta visi misi dari perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang melibatkan pencapaian dari individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai kualitas serta kuantitas kerja yang baik. Kinerja menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena akan memberikan penentuan pada hal pasti dari organisasi. Pengukuran kinerja menjadi hal pencerminan berhasilnya pengelolaan sumber daya yang dilakukan oleh manajer. Sebuah tujuan dari organisasi dicapai dalam kinerja bagus dari karyawannya. Begitupun kebalikannya, organisasi dihadapkan pada langkah yang sulit demi mencapai tujuan apabila hasil kerja karyawan tersebut tidak baik atau belum sesuai apa yang diinginkan. Hasil kerja atau kinerja sebuah bentuk perilaku pegawai yang sama dalam suatu langkah penilaian karyawan diperusahaan, dan pencapaian kinerja baik sebuah langkah yang baik untuk tercapainya tujuan pada organisasi (Karina, Ni Kadek, 2020).

Yimam (2022) mengutip pendapat Armstrong bahwa kinerja karyawan merupakan langkah berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja serta memastikan tujuan pribadi baik pada tim yang sama terhadap hal strategis, yaitu merencanakan hasil kerja, pencapaian, memantau, dan menilai hasilnya dengan mengembangkan wawasan, kemampuan, serta keahlian khalayak. Sedangkan Saman (2020) menyatakan kinerja atau hasil baik kerja yaitu kualitas kuantitas berada dalam satu tempat pada pribadi ataupun kelompok pada suatu kegiatan tertentu yang didapat dari kemampuan alamiah atau diperoleh dari proses dan keinginan dalam diri yang unggul.

Berdasarkan uraian diatas yang disintesakan bahwa kinerja karyawan sebuah hasil kerja yang didapatkan individu maupun sebuah kumpulan orang yang berada di organisasi dapatkan atas usahanya dalam waktu tertentu memberikan kontribusi maupun capaian mengenai kinerja yang baik, hal tersebut ditunjukkan dengan tercapainya target kerja, program kerja ataupun harapan yang diinginkan organisasi.

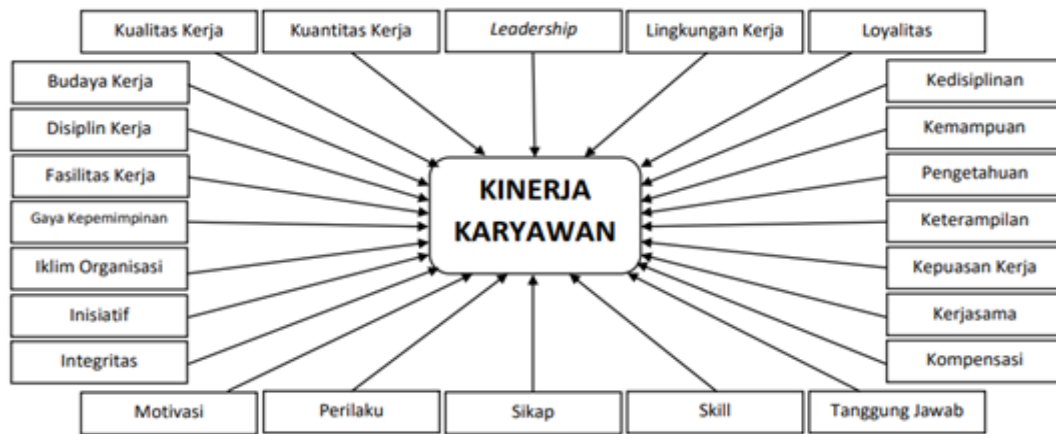
Banyak faktor-faktor menjadi alat pengukuran dari kinerja karyawan, faktor tersebut menjadi tolak ukur dari kinerja karyawan yang di dapatkan dari individu maupun lingkungan tempat bekerja yang terdiri faktor internal dan faktor eksternal.

Menurut Hakim (2019) faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan untuk faktor eksternal ialah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen perusahaan tersebut. Sedangkan Kasmir dalam (Hustia, 2020) faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan ialah kemampuan, dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Menurut Trimieaty (2019) indikator dari kinerja karyawan yaitu 1) Kedisiplinan, 2) Integritas, 3) Inisiatif, 4) Skill, 5) *Teamwork*, 6) Loyalitas, 7) *Leadership*. Siregar dan Pasaribu (2022) mengutip pendapat Sutrisno dimensi dan indikatornya kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, pengukuran seseorang dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan;
2. Kuantitas kerja, seberapa lama karyawan dalam menyelesaikan target tugas yang diberikan;
3. Tanggung jawab, mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab;
4. Kerjasama, saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan
5. Inisiatif, melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan kajian teori diatas indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ada 24 indikator yaitu budaya kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, inisiatif, integritas, kedisiplinan, kepuasan kerja, kemampuan, kerjasama, keterampilan kerja, kompensasi, kompetensi, kualitas kerja, kuantitas kerja, lingkungan kerja, loyalitas, motivasi, perilaku, sikap, skill, tanggung jawab.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Berbagai Sumber (2023)

Tujuan penelitian untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru dari penelitian yang sudah ada pada PT. Mahati Karawang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif atau penelitian ini berlandaskan filsafat positivism, digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisa data berupa kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2015). Penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang Jasa transportasi dan kontraktor serta Resto yaitu PT. Mahati Karawang yang berlokasi di Kawasan Internasional Industri Karawang (KIIC). Populasi karyawan perusahaan dengan jumlah 151 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 110 orang dan dilakukan perhitungan rumus slovin kesalahan 5%. Perolehan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan. Terhadap kuesioner dilakukan analisis validitas dan reabilitas pada 30 responden dan layak digunakan transformasi data menggunakan analisis faktor.

Tabel 1. Uji Validitas Kuesioner

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Budaya Kerja	0,682	0.361	Valid
2	Disiplin Kerja	0,721	0.361	Valid
3	Fasilitas Kerja	0,744	0.361	Valid
4	Gayakepemimpinan	0,76	0.361	Valid
5	Iklim Organsiasi	0,782	0.361	Valid
6	Inisiatif	0,771	0.361	Valid
7	Integritas	0,742	0.361	Valid
8	Kedisiplinan	0,865	0.361	Valid
9	Kemampuan	0,689	0.361	Valid
10	Pengetahuan	0,741	0.361	Valid
11	Keterampilan	0,769	0.361	Valid
12	Kepuasan Kerja	0,712	0.361	Valid
13	KerjaSama	0,696	0.361	Valid
14	Kompensasi	0,674	0.361	Valid
15	Kualitas Kerja	0,708	0.361	Valid
16	Kuantitas Kerja	0,792	0.361	Valid
17	Leadership	0,752	0.361	Valid

18	Lingkungan Kerja	0,705	0.361	Valid
19	Loyalitas	0,689	0.361	Valid
20	Motivasi	0,781	0.361	Valid
21	Perilaku	0,807	0.361	Valid
22	Sikap	0,848	0.361	Valid
23	Skill	0,689	0.361	Valid
24	Tanggung Jawab	0,682	0.361	Valid

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dari perolehan data kuesioner pada setiap indikator memiliki nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel (0,361) atau nilai Df = n - 2 pada 30 sampel uji yaitu Df = 28 dengan nilai signifikan 0,05. Dari hasil analisis validitas pada 30 sampel maka kuesioner dinyatakan benar.

Pengujian selanjutnya mengenai uji reabilitas pada indikator dari kuesioner dengan sampel 30 responden. Puspasari (2022) mengutip pendapat Yusup bahwa pengujian reliabilitas guna seberapa pasti instrumen dipercayai. Hal lainnya bahwa sebuah instrument yang terstandar serta reliable mengharuskan pengujian ulang pada saat hendak digunakan. Selain itu, uji reabilitas bertujuan untuk memeriksa tingkat konsisten pada kuesioner apakah dapat dipercaya untuk langkah pengujian selanjutnya pada sampel penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.964	24

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,964 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hal tersebut dapat diketahui hasil analisis reliabilitas valid dan konsisten sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut

Analisis faktor merupakan analisis komponen utama secara luas dan digunakan untuk menjelaskan variable yang memiliki hubungan secara besar maupun kecil. Metode dan tujuan dari analisis faktor untuk menjelaskan faktor-faktor dan indikator yang berperan dalam evaluasi serta mengelompokkan beberapa faktor dan perannya masing-masing. Tahapan dalam melakukan analisis faktor yaitu : 1) Mentabulasi data ; 2) Pembentukan korelasi matrik; 3) ekstraksi faktor; 4) Rotasi Faktor; dan terakhir, 5) Penanaman faktor yang terbentuk (Fadli dkk, 2022)

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

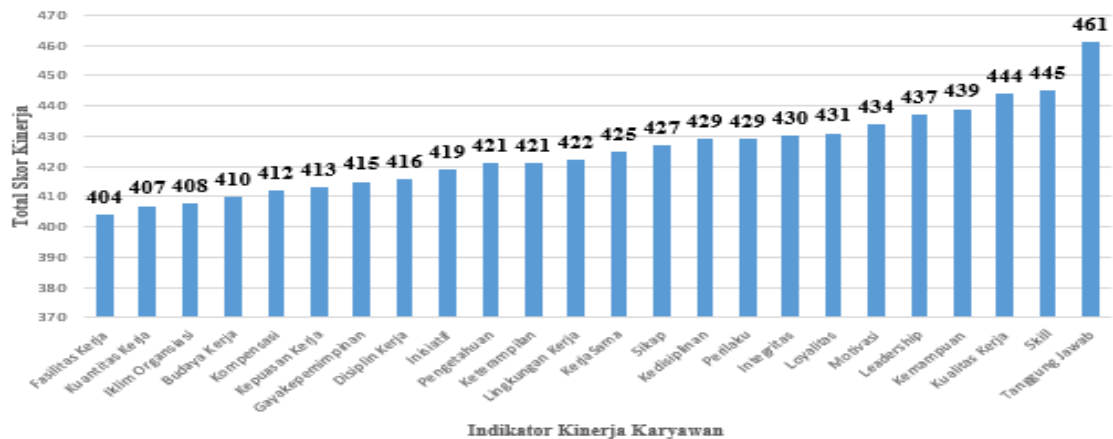
PT. Mahati Karawang sebuah perusahaan yang bergerak pada dua bidang utama jasa dan resto. Selain menjadi perusahaan penyedia jasa dan restoran. Mahati Karawang merupakan sebuah perusahaan yang memiliki 4 unit kerja seperti telaga resto, transportasi, kontraktor dan *general trading* dengan total karyawan 151 orang dan tersebar diseluruh unit kerja. Lokasi perusahaan terletak di Kawasan Internasional Industri Karawang (KIIC). Dan Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 110 orang.

Tabel 3. Identitas Responden

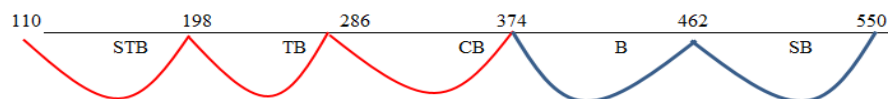
Berdasarkan Jenis Kelamin	Laki-Laki	85%	100%
	Perempuan	15%	
Berdasarkan Usia	20-30	20%	100%
	31-40	25%	
	41-50	36%	
	>50	18%	

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui jumlah dari responden dengan jenis kelamin laki-laki 85% dan perempuan 15 %. Selain itu, PT. Mahati Karawang di dominasi oleh karyawan

rentang usia 41-50 tahun terlihat pada grafik diatas berdasarkan jumlah responden sebanyak 32%. Disintesaikan bahwa responden dari karyawan perusahaan lebih banyak laki laki dan rentang usia 41-50 tahun. Disintesaikan bahwa responden dari karyawan perusahaan lebih banyak laki laki dan rentang usia 41-50 tahun.



Gambar 4. Grafik Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Mahati Karawang



Gambar 5. Rentang Skala

Berdasarkan gambar 4 diatas menunjukkan grafik total skor kinerja karyawan PT. Mahati Karawang. Dari 24 indikator hasil evaluasi kinerja menunjukkan sebanyak 62% memiliki nilai skor tinggi, indikator dengan skor tertinggi yaitu leadership 437, kemampuan 439, kualitas kerja 444, skill 445, dan tanggung jawab 461. Indikator yang memiliki nilai skor terendah yaitu fasilitas kerja (404), kuantitas kerja (407) dan iklim organisasi dengan skor (408). Hal tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan indikator tertinggi maupun terendah memiliki modus "baik" yang menandakan kinerja karyawan PT. Mahati Karawang adalah Baik.

Tabel 4. Hasil MSA

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,806
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	413.458
	Df	91
	Sig.	0,000

Tabel 4 diatas dapat diketahui hasil KMO yaitu 0,806 serta nilai test Barlett's ialah 0,000 atau kurang dari 0,5 dengan pengujian ulang ke 8, karena hasil analisa sebelumnya masih terdapat indikator memiliki nilai dibawah 0,5. Dengan hasil MSA lebih dari 0,5, disimpulkan bahwa selanjutnya kumpulan variabel atau faktor tersebut dapat dianalisis.

Tabel 5. Anti-Image

Q	Nama Indikator	Nilai MSA	Keterangan
1	Budaya Kerja	0,854	Valid
2	Disiplin Kerja	0,735	Valid
3	Fasilitas Kerja	0,800	Valid
4	Gaya kepemimpinan	0,870	Valid
5	Iklim Organisasi	0,816	Valid
6	Kedisiplinan	0,840	Valid
7	Kemampuan	0,772	Valid
8	Pengetahuan	0,726	Valid

9	Kepuasan Kerja	0,782	Valid
10	Leadership	0,755	Valid
11	LingkunganKerja	0,899	Valid
12	Motivasi	0,880	Valid
13	Sikap	0,818	Valid
14	TanggungJawab	0,733	Valid

Pada tabel 5 diatas hasil analisis *anti-image* sebanyak 8 kali rotasi terdapat 14 indikator menunjukan besaran MSA diatas 0,5 sehingga 14 indikator selanjutnya dapat dilakukan analisis. Selanjutnya diperjelas padanilai *comumunalities* dari setiap indikator lebih dari 0,5 yang menandakan bahwa setiap indikator memiliki hubungan dan mampu menjelaskan faktor yang akan terbentuk.

Tabel 6. Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared								
	Initial Eigenvalues			Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.590	32.785	32.785	4.590	32.785	32.785	2.094	14.958	14.958
2	1.288	9.197	41.982	1.288	9.197	41.982	1.907	13.624	28.583
3	1.228	8.770	50.752	1.228	8.770	50.752	1.792	12.800	41.383
4	1.068	7.631	58.383	1.068	7.631	58.383	1.749	12.491	53.874
5	1.018	7.271	65.653	1.018	7.271	65.653	1.649	11.780	65.653

Kriteria Pertama berdasarkan tabel 6 merupakan nilai eigen, dari kelima faktor mendapatkan hasil eigenvalue diatas 1, sehingga dalam analisis tersebut 5 faktor yang dipakai.

Kriteria kedua ditentukan pada presentase hasil dari jumlah varians serta penjelasannya oleh banyaknya sebuah faktor pada proses pembentukan melalui ekstraksi indikator menjadi 5 faktor yang menghasilkan total *comulative varians* yaitu 65,65 %, namun hal tersebut belum memenuhi kriteria kedua karena masih terdapat indikator yang belum memenuhi kriteria menjadi bagian dari masing-masing faktor.

Kriteria ketiga merupakan penentuan berdasarkan hasil rotasi dengan menghasilkan presetase yang jelas pada 5 faktor terbentuk. Nilai dari faktor pertama yaitu 14,95 %, faktor kedua 13,62%, faktor ketiga 12,80%, faktor ke empat 12,49% , dan faktor kelima yaitu 11,78%. Selanjutnya tahap untuk mengetahui pengelompokan 14 indikator pada 5 faktor yang sebelumnya telah tentukan yaitu *component matrix* pada tabel 6 dibawah.

Tabel 7. Component Matrix

A. 5 Extracted Component

	Component				
	1	2	3	4	5
Kedisiplinan	0.681	0.162	-0.275	-0.105	-0.254
Kemampuan	0.664	0.054	0.444	-0.214	-0.206
Sikap	0.636	0.217	0.068	-0.390	0.046
Iklim Organsiasi	0.635	0.280	0.130	0.328	0.242
Gaya kepemimpinan	0.625	-0.053	-0.303	-0.225	-0.104
Motivasi	0.600	-0.164	0.228	0.264	0.025
Kepuasan Kerja	0.570	0.020	-0.526	-0.018	-0.338
LingkunganKerja	0.553	-0.054	-0.328	0.243	0.384
Pengetahuan	0.540	-0.456	-0.204	-0.196	0.368
Budaya Kerja	0.502	-0.168	0.350	0.469	-0.041
TanggungJawab	0.447	0.325	0.413	-0.441	0.250
Disiplin Kerja	0.542	-0.638	0.096	-0.077	0.129

<i>Leadership</i>	0.461	0.585	-0.184	0.285	0.182
Fasilitas Kerja	0.498	-0.098	0.166	0.179	-0.573

Dilihat pada tabel 7 diatas bahwa keadaan komponen atau indikator belum optimal, sehingga langkah selanjutnya agar faktor terbentuk dengan jelas perlu dilakukan rotasi, hal tersebut dapat mengetahui setiap komponen atau indikator tergabung dalam faktor yang mana. Rotasi pada komponen atau indikator dilakukan menggunakan metode *varimax*.

Tabel 8. Hasil Rotasi

A. 8 Iterations rotation in converged

	Component				
	1	2	3	4	5
Gaya Kepemimpinan	0.812	0.094	-0.049	0.137	0.163
Budaya Kerja	0.702	0.170	0.244	0.094	0.227
Iklim Organisasi	0.611	0.065	0.227	0.325	0.110
Disiplin Kerja	-0.032	0.731	0.027	0.167	0.246
Kedisiplinan	0.436	0.660	0.067	-0.086	-0.096
Lingkungan Kerja	0.097	0.578	0.150	0.291	0.241
Motivasi	-0.038	0.030	0.836	0.074	0.161
Kepuasan Kerja	0.365	0.061	0.643	0.175	0.172
Fasilitas Kerja	0.242	0.508	0.637	0.076	-0.024
Tanggung Jawab	0.204	0.021	0.143	0.802	0.093
Sikap	0.116	0.385	0.120	0.735	-0.129
Pengetahuan	0.249	0.046	0.161	-0.144	0.769
<i>Leadership</i>	0.082	0.378	0.265	0.112	0.657
Kemampuan	0.226	0.079	-0.047	0.486	0.572

tabel 8 diketahui bahwa hasil rotasi 8 kali atau (*Rotated Component Matrix*) memberikan keadaan suatu indikator lebih jelas dan menunjukan 5 faktor jumlah yang optimal, hal tersebut menunjukan pengelompokan 14 indikator pada 5 faktor yang terbentuk. Selain itu, angka yang terdapat dalam tabel disebut *factor loading*. Hal itu merupakan sebuah arah pada besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor dari 1 sampai 5. Selain itu, perubahan *factor loading* yang rendah semakin rendah, berbeda dengan nilai yang tinggi akan semakin tinggi.

Hasil dari rotasi tersebut memberikan suatu keadaan dengan jelas terhadap kedudukan dari setiap indikator pada komponen atau faktor yang ada. Faktor pertama ada 3 anggota yaitu gaya kepemimpinan (0,812), budaya kerja (0,702), iklim organisasi (0,611). Faktor kedua ada 3 anggota yaitu disiplin kerja (0,731), kedisiplinan (0,660), lingkungan kerja (0,578). Faktor ketiga ada 3 indikator motivasi (0,836), kepuasan kerja (0,643), fasilitas kerja (0,637). Faktor keempat ada 2 anggota yaitu tanggung jawab (802), sikap (0,735). Faktor kelima ada 3 indikator pengetahuan (769), *leadership* (0,657). kemampuan (0,572).

Pembahasan

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja menunjukan dari 24 indikator hasil evaluasi kinerja menunjukan sebanyak 62% memiliki nilai skor tinggi, indikator dengan skor tertinggi yaitu *leadership* 437, kemampuan 439, kualitas kerja 444, skill 445, dan tanggung jawab 461. Indikator yang memiliki nilai skor terendah yaitu fasilitas kerja (404), kuantitas kerja (407) dan

iklim organisasi dengan skor (408). Hal tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan indikator tertinggi maupun terendah memiliki modus “baik” yang menandakan kinerja karyawan PT. Mahati Karawang adalah Baik.

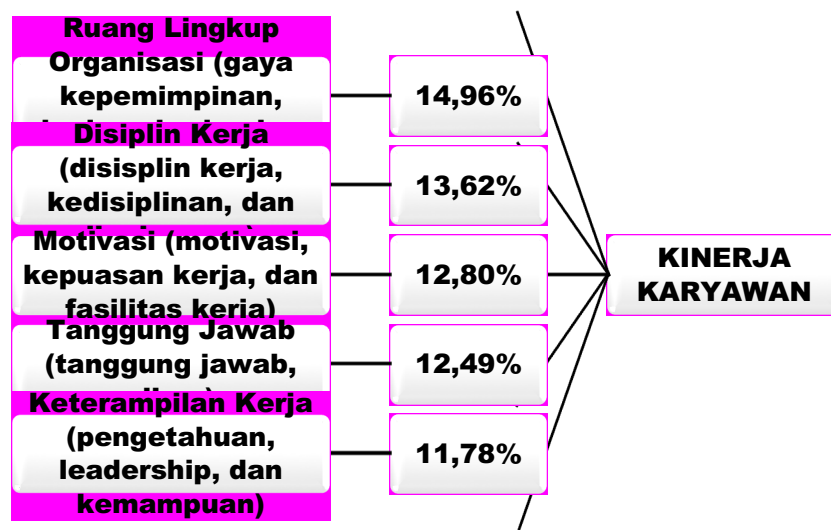
Rahmawati (2023) mengutip pendapat dari Harpis dan Bahri bahwa pentingnya fasilitas sebagai penunjang dari kinerja pegawai, hal yang dirasa baik terus dipertahankan dan mengarahkan peningkatan fasilitas dalam kelengkapan bagian umum seperti tempat buang air, tempat bersitirahat sejenak, taman serta tempat sembahyang hal nya mushola dan fasilitas lainnya. Selain itu, perlunya perbaikan bangunan perkantoran, peningkatan dan penambahan alat transportasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Nufus (2021) menyatakan bahwa dalam menjaga iklim organisasi, perusahaan harus menciptakan keadaan dari suasana dalam bekerja yang dirasa menjadi tolak ukur dalam hubungan baik seperti kenyamanan, keharmonisan pada pimpinan maupun pegawai lainnya, guna karyawan merasakan kenyamanan saat melakukan pekerjaan.

Irmayanti et al. (2020) menyatakan bahwa untuk meningkatkan budaya kerja di perusahaan yaitu tindakan pengawasan pada karyawan dalam menyalahi aturan serta ketentuan berlaku di organisasi, serta memberi hukuman bagi yang melanggar, dan memberikan penilaian kinerja pada karyawan agar termotivasi dalam meningkatkan budaya kerja.

Penelitian Dwianto et al. (2019) agar kinerja karyawan baik dan meningkat, sebuah keharusan bagi perusahaan dalam memberikan gaji sesuai UMR tiap tahunannya, memberi keluarga karyawan tunjangan, serta memberi gaji layak sesuai waktu dan tingkat beban kerja yang diberikan pada karyawan.

Penelitian dan pengujian menggunakan analisis faktor mendapatkan hasil secara jelas, sehingga dalam penelitian diperoleh dari 24 indikator menjadi 14 indikator yang dianalisis lebih lanjut, hal tersebut karena 24 indikator memiliki nilai dibawah 0,5 harus dikeluarkan atau pengujian ulang. Setelah dilakukan 8 kali pengujian ulang, diperoleh indikator yang jelas sebanyak 14 indikator dengan nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) 0,806 dan terdapat 5 faktor yang dapat menjadi gambaran terkait evaluasi kinerja karyawan pada PT. Mahati Karawang, hal tersebut dijelaskan pada hasil analisis faktor berikut.



Gambar 6. Hasil Analisis Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 6 diatas menunjukkan bahwa dari 14 indikator terbentuk 5 kelompok yang memiliki nilai MSA (*measure of sampling adequacy*) diatas 0,5 dan kejelasan faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja dapat dilakukan terhadap 5 kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ruang lingkup organisasi dengan nilai 14,96%, disiplin kerja 13,62%, motivasi 12,80%, tanggung jawab 12,49%, dan keterampilan kerja dengan nilai 11,78%. Masing-masing faktor yang sudah menjadi kelompok memiliki beberapa indikator untuk menjadi dasar penerapan evaluasi kinerja dapat diketahui sebagai berikut :

- Faktor pertama yaitu ruang Lingkup Organisasi dengan anggota faktor aya kepemimpinan, budaya kerja, dan iklim organisasi.
- Faktor kedua yaitu disiplin kerja dengan anggota faktor disiplin kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.
- Faktor ketiga yaitu motivasi dengan anggota faktor motivasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja.
- Faktor keempat yaitu tanggung jawab dengan anggota faktor tanggung jawab dan sikap.
- Faktor kelima yaitu keterampilan kerja dengan anggota faktor pengetahuan, leadership, dan kemampuan.

Hasil pembahasan faktor diatas diperkuat oleh penelitian (Kaharuddin, 2020) di Yayasan Sahabat Bunda Kota Makassar dengan metode analisis faktor eksploratori dengan 27 indikator untuk di uji. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kesamaan faktorisasi dari 27 indikator diteliti terbentuk 5 faktor dominan yaitu kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, intensif, dan tanggung jawab dengan nilai *eigenvalue* tertinggi yaitu 7,352 dan nilai *comulative varians* sebesar 74,31%.

Selanjutnya penelitian dari (Ramli, 2022) di Ar Risalah Kota Padang dengan sampel 50 pegawai, teknik analisis uji validitas, normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas, analisis regresi berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dengan nilai t (5,661) dan lingkungan kerja (2,471) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian (Tanjung et al., 2022) di PT. Lousindo Damai Sejahtera dengan populasi dan sampel sebanyak 75 orang, teknik analisis uji validitas, normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan (5,185) dan Kedisiplinan (3,722) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan nilai f hitung sebesar 58,403.

Berbeda dengan penelitian oleh (Dewi, N. N. P. & Agustina, 2022) di CV. Terus Mengwi dengan populasi dan sampel 74 orang, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, human relation, dan iklim organisasi berpengaruh pada terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari (Manullang et al., 2022) di PT. Hilon Sumatra dengan populasi dan sampel 66 responden, teknik analisis uji validitas, normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja menunjukkan dari 24 indikator hasil evaluasi kinerja menunjukkan sebanyak 62% memiliki nilai skor tinggi, indikator dengan skor tertinggi yaitu leadership 437, kemampuan 439, kualitas kerja 444, skill 445, dan tanggung jawab 461. Indikator yang memiliki nilai skor terendah yaitu fasilitas kerja (404), kuantitas kerja (407) dan iklim organisasi dengan skor (408). Hal tersebut menunjukkan bahwa dari keseluruhan indikator

tertinggi maupun terendah memiliki modus “baik” yang menandakan kinerja karyawan PT. Mahati Karawang adalah Baik.

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa terdapat 5 kelompok faktor yang terbentuk yaitu faktor ruang lingkup organisasi dengan nilai 14,96, faktor disiplin kerja dengan nilai 13,62%, faktor motivasi dengan nilai 12,80%, faktor tanggung jawab dengan nilai 12,49%, faktor keterampilan kerja dengan nilai 11,78% dan *comulativee varians* dari hasil analisis faktor yaitu 65,65%.

Penelitian ini dirasa masih belum sempurna, sehingga untuk pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya diharap bisa melakukan penelitian terkait variabel-variabel yang belum diteliti khususnya mengenai fenomena maupun masalah yang mencangkup kinerja karyawan dan memberikan solusi terkait sumber daya manusia diperusahaan. Perusahaan perlu melihat serta mengevaluasi faktor yang dirasa dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga kinerja dari karyawan bisa seterusnya optimal atau sesuai yang diinginkan dan membantu mencapai visi, misi dan keinginan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Human Relation dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 190–201.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fadli, U. M. D. Savitri. C. Rismayadi. B (2022). Factor Factor Analysis and Formation Process of Human Capital Lecturers. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 54–65. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.5>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Kaharuddin. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sahabat Bunda Kota Makassar. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 60–75.
- Karina, Ni Kadek, I. K. A. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 487–507. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68>
- Rahmawati, A. F. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten kepulauan selayar. 4(April), 299–

309.

- Ramli, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Siahaan, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sri NugrahaTamala, S., & Ahmad Fadili, D. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan The influence of talent management and knowledge management on employee performance. *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297–308.
- Trimieaty. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 4(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>
- Mulyadi, M. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Analisis SWOT pada Dealer Motor Yamaha CV. Sinar Utama Group di Tanjung Redeb*. 23. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.