

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN LAMA
DAN KARYAWAN BARU PADA PT.FARIDA KASIM
SEJAHTERA (WARKOP BUNDU AROEPALA)**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN LAMA
DAN KARYAWAN BARU PADA PT.FARIDA KASIM
SEJAHTERA (WARKOP BUNDU AROEPALA)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022 M / 1443 H**

21/01/2022

1 cap
Smb. Alwani

R/0067/MAN/22cp
HAS
a'

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.(Q.S. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamiin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almanaterku

PESAN DAN KESAN

Kuliah bukanlah masalah beratnya mata kuliah, ketatnya absensi atau susahnyamenjalani skripsi. Kuliah adalah bagaimana anda mengenali diri sendiri, mengendalikan ego, membangun energi positif dan mewujudkannya secara konsisten tahap demi tahap dan sabar hingga akhir. Sukses adalah sebuah perjalanan dan kuliah adalah tahapan dalam perjalanan itu.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama
Dan Karyawan Baru Pada PT Farida Kasim
Sejahtera (Warkop Bundu)

Nama Mahasiswa : Hasnidar

No. Stambuk/NIM : 105721104017

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan didepan penguji
Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 08 Januari 2022 di Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H
10 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Hj. Naidah, S.E., M.Si
NIDN : 0010026403

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
NIDN : 0906039301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Muh. Nur Rasyid, S.E., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Hasnidar, Nim : 105721104017 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor: 0001/SK-Y/61201/091004/2022, Tanggal 06 Jumadil Akhir 1443 H/ 08 Januari 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H
10 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Asriati, S.E., M.Si
2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M
3. Zalkha Soraya, S.E., M.M
4. Asdar, S.E., M.Si

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an., S.E., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasnidar
 Stambuk : 105721104017
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama Dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu)

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H
 10 Januari 2022 M

Saya Buat Pernyataan



Hasnidar

NIM : 105721104017

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an., S.E.,M.Si
NBM : 651587

Muh. Nur Rasyid,S.E.,M.M.
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama dan Karyawan Baru Pada PT.Fanda Kasim sejahtera (Warkop Bundu Aroepala).

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Zainuddin dan ibu Yusriani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H.Ambo Asse,M.Ag, selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr.H.Andi Jam'an., S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .
3. Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga selesai dengan baik.
5. Bapak dan Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis sungguh menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Kariem, Billahi fir Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat,
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 08 Jumadil Akhir 1443 H
10 Januari 2022 M

Penulis,

ABSTRAK

HASNIDAR, 2022. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala). Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Naidah dan M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro,KR.

Tujuan Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kualitatif dengan tujuan mengetahui perbandingan kinerja karyawan lama dan karyawan baru pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan observasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala), maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan lama dan karyawan baru. Para karyawan sudah melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Kata Kunci: Perbandingan Kinerja, Karyawan Baru, Karyawan Lama

ABSTRACT

HASNIDAR, 2022. *Comparative Analysis of the Performance of Old and New Employees at PT. Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala)*. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Naidah and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR.

The purpose of this study is a type of qualitative research with the aim of knowing the comparison of the performance of old employees and new employees at PT. Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala). In this study, the data collection method used interview and observation techniques.

The results showed that based on the results of data analysis and discussion of Comparative Analysis of the Performance of Old and New Employees at PT. Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala), the results of this study can be concluded that there is no significant difference between the performance of old employees and new employees. The employees have carried out their duties and obligations in accordance with their respective responsibilities, and the tasks assigned are in accordance with the abilities of the employees.

Keywords: Performance Comparative, new employees, old employees



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Pengertian Kinerja.....	5
B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
C. Penilaian Kinerja.....	13
D. Manfaat Dan Indikator Kinerja Kerja Karyawan.....	17
E. Perbedaan Karyawan Lama dengan Karyawan Baru.....	19
F. Tinjauan Empiris.....	23

G. Kerangka Konsep	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Fokus Penelitian	27
C. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian	28
D. Sumber Data	28
E. Definisi Operasional Variabel	28
F. Pengumpulan Data	30
G. Instrumen Penelitian	31
H. Teknik Analisis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	40
C. Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Tinjauan Empiris.....	23
3.1	Data Informan.....	40
3.2	Karakteristik Responden.....	41
3.3	Jadwal Wawancara Karyawan.....	43



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konsep.....	26
3.2	Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut Miles dan HubberMan.....	33
4.1	Struktur Organisasi.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : PEDOMAN WAWANCARA

Lampiran 2 : DOKUMENTASI PENELITIAN SAAT WAWANCARA

Lampiran 3 : SURAT BALASAN PENELITIAN

Lampiran 4 : HASIL TES PLAGIAT



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut harus mampu mengembangkan diri secara proaktif, apalagi dimasa pandemi sekarang ini. Pandemi Covid-19 berdampak sangat besar terhadap sektor ketenagakerjaan. Data yang tercatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 3,1 juta pekerja, baik yang dirumahkan maupun yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Hal inipun sangat berdampak pada perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan Kinerja perusahaan terus meningkat, sehingga menghasilkan laba yang diharapkan. Namun saat ini tidak sedikit perusahaan yang mengalami peningkatan kinerja, bahkan ada perusahaan yang mengalami penurunan terutama dimasa pandemi saat ini. Jika kinerja dalam perusahaan menurun, maka perusahaan tidak akan diuntungkan, atau mungkin akan mengalami kerugian.

Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja dengan baik agar tidak terjadi penurunan kinerja karena sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan perlu mengelola karyawan dengan sebaik-baiknya untuk menyadari pentingnya karyawan dalam kinerja perusahaan. Jika karyawan tidak dapat mencapai kinerja ini, perusahaan tidak dapat menghasilkan keuntungan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lama bekerja di perusahaan tersebut. Lama bekerja juga mempengaruhi tingkat keahlian dan keterampilan pada saat bekerja. Seseorang yang baru bekerja di suatu perusahaan, akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlu adanya penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya. Berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan, akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Di PT. Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala) ada 10 orang karyawan yang akan dijadikan sumber data dalam penelitian ini dan masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Adapun karyawan lama sudah bekerja sekitar 1-4 tahun, sedangkan karyawan baru sudah bekerja sekitar 2-6 bulan. Karyawan lama ada 6 orang sedangkan karyawan baru ada 4 orang. Terdapat beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan diantaranya: pencapaian pekerjaan, jumlah produksi, ketepatan waktu, tingkat penggunaan SDM, dan kenyamanan bekerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas maka hal ini penting untuk diteliti dengan formulasi judul sebagai berikut:
"Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama Dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja Karyawan Lama Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala) ?
2. Bagaimana kinerja Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala) ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan sebagaimana telah dirumuskan di atas. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Lama Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala).
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memperkaya konsep yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dalam lingkup perusahaan, khususnya yang terkait dengan kinerja kerja disuatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai salah satu wadah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan ilmu lainnya yang terkait, yang sudah diperoleh selama ini untuk memecahkan persoalan-persoalan nyata dilapangan.
- b. Perusahaan dapat menjadikan masukan dari hasil penelitian ini dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan.
- c. Akademisi menjadikan penelitian ini sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Handoko (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dengan hubungan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

1. Efektifitas dan efisiensi

Efektivitas adalah pengukurandalam arti tercapainya sasaran atau tujuan. Sedangkan efisiensi merupakan usaha pada produksi untuk memberantas segala pemborosan bahan dan tenaga kerja maupun gejala yang merugikan. Selanjutnya pengertian efisiensi terus berkembang meliputi hampir semua bidang ilmu pengetahuan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Cara bekerja yang efisien dapat diterapkan oleh setiap pegawai untuk semua pekerjaan, baik kecil maupun yang besar.

2. Wewenang (otoritas)

Menurut Hasibuan (2007:64), wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

3. Disiplin

Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempatnya bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. (Yuniarsih, 2013) menyatakan bahwa "Faktor-faktor yang ada pada diri individu, antara lain: umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi". (Yuniarsih, 2013) menyebutkan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal". Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusi
- b. Struktur dan desain kerja
- c. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung pencapaian target
- d. Mendukung sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
- e. Kebijakan perusahaan yang dapat merangsang kreativitas dan inovasi

- f. Perlakuan menyenangkan yang dapat diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis
 - i. Kesesuaian tugas yang dihadapi dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 - j. Komunikasi antar individu dalam membangun kerjasama
2. Faktor Eksternal
- a. Perundang-undangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik
 - b. Kemitraan (jaringan) yang dikembangkan
 - c. Budaya dan pola pikir lingkungan sekitar organisasi
 - d. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan
 - e. Tingkat persaingan
 - f. Dampak globalisasi

Menurut Jamaludin (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Sehingga, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Bentuk dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
 4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
 5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- Sedangkan menurut faktor penentu Kinerja adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi kepada seseorang dalam pemecahan masalah, kreativitas, termasuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah dan penguasaan operasional dan teknis suatu bidang tertentu, yang suatu pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk dalam faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka diharapkan memiliki (*ability*) yang tinggi.

4. Kebiasaan (*attitude*)

Attitude adalah suatu kebiasaan yang terpola. Jika kebiasaan yang terpola memiliki implikasi positif dalam kaitannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

5. Perilaku (*behaviors*)

Perilaku ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

Faktor - faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah:

1. Umur

Faktor usia seseorang juga menentukan tingkat partisipasi kerja dalam mencari nafkah. Semakin bertambahnya usia seseorang maka partisipasi akan semakin meningkat tetapi juga akan menurun pada usia tertentu seiring dengan menurunnya faktor kekuatan fisik. Faktor usia akan sangat mempengaruhi pekerjaan yang sangat bergantung pada kekuatan dan kemampuan fisik tenaga kerja.

2. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka pemikiran, wawasan dan pandangannya akan semakin luas sehingga dapat berpikir lebih baik

dan cepat sehingga *output* yang dihasilkan akan bernilai lebih tinggi. Selain itu, keterampilan seseorang juga berperan penting dalam meningkatkan Kinerja. Keterampilan berkembang melalui pekerjaan, dimana keterampilan dapat ditingkatkan melalui latihan.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dapat menggambarkan kemampuan kerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang akhirnya menjadi ahli dibidangnya atau dengan kata lain menjadi spesialisasi. Dengan demikian, peluang untuk memasuki lapangan kerja bagi orang yang lebih berpengalaman akan lebih besar.

4. Jumlah tanggungan keluarga

Banyaknya tanggungan keluarga dapat mencerminkan besarnya pengeluaran rumah tangga. Semakin banyak jumlah anggota keluarga yang harus ditanggung semakin besar pula pengeluaran rumah tangga. Hal ini akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih baik dan lebih giat. Pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja sehingga pendapatan yang diterima akan meningkat.

5. Tingkat upah

Upah merupakan salah satu motivator untuk meningkatkan Kinerja kerja karena upah merupakan imbalan yang diterima seseorang setelah bekerja, semakin tinggi upah akan membuat karyawan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh hubungan yang baik antar karyawan, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, sehingga akan mempengaruhi tingkat Kinerja kerja.

C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai mekanisme yang baik untuk mengontrol karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
2. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Mangkuprawira (2002), bahwa, "Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mengevaluasi kinerja kerja seseorang. Jika dilakukan dengan benar maka karyawan, supervisor mereka, departemen sumber daya manusia dan organisasi pada akhirnya akan diuntungkan dengan memastikan bahwa upaya individu karyawan dapat berkontribusi pada fokus strategis perusahaan. Penilaian kinerja mencakup dimensi kinerja karyawan. Departemen SDM menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, kegiatan pelatihan/pengembangan dan kegiatan lainnya.

Kreitner dan Kinicki (2003), menyatakan bahwa "untuk mengukur kinerja atau hasil kerja dari seorang karyawan digunakan daftar pertanyaan yang

berisi beberapa dimensi hasil kerja atau kinerja". Ada 6 (enam) kriteria penilaian kinerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2003) yaitu:

1. *Quality* Adalah sebagai "*the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose*". Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.
2. *Quantity* Yaitu "*the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of completed activity cycles*" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
3. *Timeliness* Yaitu "*the degree to which an activity completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for other activities*". ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Edited with the trial version of Foxit Advanced PDF Editor To remove this notice, visit: www.foxitsoftware.com/shopping
4. *Cost effectiveness* Yaitu "*the degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit instead of use of resource*", ini berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia,

keuangan, teknologi) yang dimiliki organisasi untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision* Yaitu "the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome", ini berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.
6. *Interpersonal impact* Yaitu "the degree to which a performer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among coworkers and subordinates", ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

Secara umum, kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan.

Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam

tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target.

D. Manfaat Dan Indikator Kinerja Kerja Karyawan

Menurut Muchdarsyah Sinugan (2005:56) manfaat dari Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperkuat daya saing perusahaan, karena perusahaan dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dengan mutu produksi yang lebih baik
2. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan meningkatnya Kinerja perusahaan akan memungkinkan memperoleh keuntungan yang dapat digunakan untuk investasi baru
3. Meningkatkan standar hidup dan martabat karyawan

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dengan adanya Kinerja tersebut berguna untuk meningkatkan daya saing perusahaan serta menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan

Indikator Kinerja Menurut Sutrisno (2016:104) Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya Kinerja kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur Kinerja kerja, diperlukan suatu indikator. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins dan Judge, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas merupakan unsur yang paling penting, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kerja diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari dan kuantitas biasanya digunakan dalam menyatakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam dunia pekerjaan sering kali mendengar waktu lebih penting dari pada uang. Produktivitas karyawan sangat erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan taraf pencapaian hasilnya yang biasanya dikaitkan dengan pengertian efisien. Hal ini sesuai dengan teori Siagian yang menyebutkan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan.

5. Kemandirian

Kemandirian pasti terkait dengan kedewasaan atau tingkat kematangan seorang karyawan dalam bekerja. Kemandirian dapat diartikan bahwa dalam bekerja ia mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Perbedaan Karyawan Lama dengan Karyawan Baru

Menurut (Mulyadi, 2007:328 dalam Nugrahayu dan Retnani, 2015),

1. Waktu kerja

Berbicara tentang jam kerja, anda sudah bisa melihat perbedaan antara karyawan baru dan karyawan lama. Kebanyakan orang ketika mereka menjadi karyawan baru di sebuah perusahaan, ia akan cenderung datang lebih awal dari pada jam kerjanya. Tidak hanya itu, dia juga akan menjadi seseorang yang memilih untuk tidak pulang kerja sebelum yang lain pulang. Sedangkan karyawan lama melakukan justru sebaliknya, mereka yang sudah bekerja lama akan lebih sering datang terlambat. Mereka jarang bekerja lembur dan tidak segan-segan pulang dari rekan Kerja lainnya.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Perbedaan tersebut terlihat dari hubungan dengan rekan kerja. Karyawan baru cenderung merasa canggung atau malu ketika meminta bantuan dari rekan kerja atau atasan. Sementara itu, karyawan lama

akan lebih leluasa untuk meminta bantuan dan juga lebih sering bercandadengan rekan kerjanya.

Ketika atasan memberikan peringatan kepada karyawan baru atau karyawan lama, perbedaannya akan terlihat. Karyawan lama akan cenderung menerima teguran dari atasan, sedangkan karyawan baru akan memikirkan teguran, bahkan mungkin membekas dihati.

Karyawan baru juga biasanya akan merasa kinerjanya buruk, minder, dan takut pada atasan. Hal ini dikarenakan karyawan baru belum paham dan masih beradaptasi dengan sifat atasan.

3. Cara bekerja

Perbedaan selanjutnya terlihat dari cara kerjanya. Mereka yang baru bergabung sebagai karyawan pasti akan mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan rapi bahkan sebelum deadline mereka akan cenderung menyelesaikan tugasnya.

Karyawan lama cenderung melakukan pekerjaan mereka secepat mungkin dengan tenggat waktu. Hal ini bukan karena mereka malas, tapi mereka sudah senior, jadi otomatis mereka lebih dipercayai dengan banyak pekerjaan.

Satu hal yang membedakan karyawan lama dengan karyawan baru di suatu perusahaan adalah gaji. Perbedaan gaji karyawan di divisi yang sama mungkin terdengar aneh, namun nyatanya hal itu terjadi. Meski di mata karyawan terdengar tidak masuk akal dan tidak adil, namun tentunya ada penjelasan di baliknya.

Perusahaan justru akan berusaha memperlakukan karyawan dengan seadil-adilnya, karena setiap orang menyadari bahwa ketidakadilan akan

berdampak buruk bagi perusahaan. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, hal ini jelas menciptakan ketidakstabilan. Inilah yang coba dihindari oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu dipahami penyebab terjadinya perbedaan gaji karyawan pada satu divisi, antara lain:

1. Tingkat pendidikan

Sebuah perusahaan atau instansi, biasanya akan ada keistimewaan yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Selain apresiasi, jelas bahwa perguruan tinggi menyimpan potensi ilmu dan wawasan yang tentunya patut diapresiasi. Oleh karena itu, meskipun berada di divisi yang sama, ada kemungkinan perusahaan akan memberikan gaji yang lebih tinggi. Mungkin Anda bahkan tidak perlu menunggu lama orang tersebut untuk mendapatkan promosi dan jabatan. Oleh karena itu, kami sering menemukan karyawan mengambil kelas akhir pekan untuk meningkatkan tingkat pendidikan mereka.

2. Tugas dan tanggung jawab

Perbedaan gaji karyawan dalam satu divisi juga dapat ditentukan dari perbedaan tugas dan tanggung jawab. Meskipun kami memahaminya, orang-orang dengan divisi yang sama memiliki deskripsi pekerjaan yang serupa. Namun, terkadang ada tugas tambahan yang hanya dapat dilakukan oleh orang dengan keterampilan tertentu.

Tanggung jawab juga merupakan alasan terpenting di sini, karena divisi yang sama mungkin memiliki lapisan manajemen yang berbeda. Level supervisor tentunya akan bekerja dengan para pekerja utama. Bahkan, tingkat yang sama dapat menerima gaji yang berbeda untuk

mengawasi jumlah karyawan yang berbeda. Dari kedua hal tersebut, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan gaji yang berbeda, yang tentunya memiliki nilai yang berbeda di mata perusahaan.

3. Keterampilan khusus karyawan

Perbedaan gaji karyawan dalam satu divisi dapat timbul karena adanya keahlian khusus yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Misalnya pada divisi pemrograman. Jika hanya ada satu orang yang bisa menggunakan bahasa pemrograman tertentu, wajar saja jika mendapatkan gaji yang berbeda. Karena tanggung jawab akan semakin besar pada proyek-proyek terkait. Oleh karena itu, akan sangat baik jika setiap karyawan menguasai banyak hal yang berhubungan dengan divisi. Dengan cara ini, perusahaan dapat dengan mudah mengganti tugas tanpa harus bergantung pada banyak angka.

4. Sumbangsi bagi perusahaan

Perbedaan gaji karyawan di suatu divisi biasanya paling kentara di divisi pemasaran. Bisa juga di divisi lain yang memiliki kesamaan, di mana kinerja diukur berdasarkan hasil.

5. Lama pengabdian

Akumulasi waktu yang dihabiskan karyawan bekerja di satu perusahaan dapat menjadi dasar perbedaan gaji karyawan dalam satu divisi. Karena pengabdian yang lama, mencapai belasan atau puluhan tahun, wajar jika gaji yang diterima berbeda.

Pemberian gaji tambahan bagi para karyawan tersebut memang dapat berdampak positif terhadap suasana kerja yang kondusif, namun terkadang ada masalah yang bisa terjadi, terutama jika ada rekrutan baru

dan pekerja muda yang mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan bisa mendapatkan gaji yang lebih besar. Sepintas hal ini wajar dan adil, namun bagi karyawan lama bisa menjadi sesuatu yang menyakitkan. Alasannya tentu saja karena mereka menganggap perusahaan mendiskriminasi mereka, padahal itu hanya karena kontribusi mereka.

F. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen. Tinjauan empiris bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam penyusunan penelitian untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil – hasil penelitian tersebut disajikan dalam Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

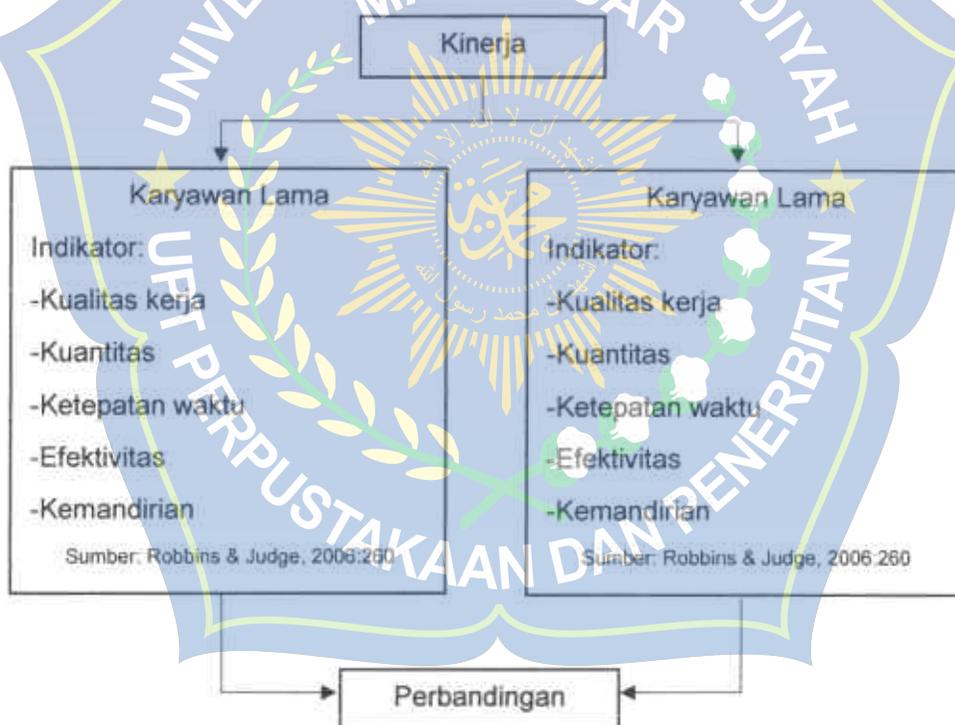
No.	Nama dan tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ida Anggriani (2019)	Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap, Kontrak Dan Pekerja Harian Lepas (Phl) Di Pdam Kota Bengkulu	Deskriptif komparatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja kerja yang signifikan antara karyawan tetap, pekerja kontrak dan pekerja lepas pada PDAM kota Bengkulu.

2.	Nurhikmah Putri (2017)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (Outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar	Metode Kuantitatif Sample: random sampling	Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak
3.	Nurul Harso (2020)	Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota	Analisis Kuantitatif	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
4.	Bayu Purnama Putra (2015)	Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)	Analisis explanatory research	Adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan kontrak dengan prestasi kerja karyawan tetap.
5.	Dwi Putri Anggreani (2020)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak(Outsourcing) Pada PT.PN X Kebun	Analisis kuantitatif	Terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan

		Kertosari Jember		kontrak(Outsourcing) pada PT.PN X Kebun Kertosari Jember
6.	Sandri Putri Pratiwi (2019)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Divisi Budidaya dan Divisi Pembenihan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember)	Analisis pendekatan kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember
7.	Ella Aprilia (2021)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya	Analisis kuantitatif	Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap rata-rata kinerja tenaga kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan dengan uraian sebelumnya, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan berpikir untuk kedepannya. Landasan yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian guna memecahkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Oleh karena itu, penulis menguraikan landasan berpikir dalam gambar 3.1 yang dijadikan pegangan dalam penelitian ini



Gambar 3.1
Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut pendapat Taylor dan Bogdan dalam karyanya Moleong bahwa sebuah penelitian kualitatif merupakan langkah penelitian yang memiliki hasil berupa informasi deskriptif verbal tulis maupun lisan.

Menurut Sugiyono, (2005) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditunjuk untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang para partisipan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang dipakai untuk meneliti pada sebuah kondisi suatu objek penelitian.

Alasan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu karena objek yang akan penulis teliti sesuai dengan tujuan dari jenis penelitian tersebut yaitu mendeskripsikan bagaimana perbandingan Kinerja kerja karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat. Manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dilapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi kinerja karyawan yang dimaksud untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data mana relevan dan mana data yang tidak relevan. Terdapat 10 orang karyawan yang akan dijadikan

sumber data dalam penelitian ini dan masing-masing telah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Adapun karyawan lama sudah bekerja sekitar 1-4 tahun, sedangkan karyawan baru sudah bekerja sekitar 2-5 bulan. Karyawan lama ada 6 orang sedangkan karyawan baru ada 4 orang.

(Sugiyono 2017:207) pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada masalah yang akan dipecahkan. Maka dari itu penelitian ini difokuskan kinerja karyawan lama dan kinerja karyawan baru.

C. Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Makassar pada PT.Farida Kasim Sejahtera berlokasi di Jl.Aroepala No.99.C, Hertasing Baru, Kec.Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan tepatnya di Warkop Bundu Aroepala. Sedangkan waktu penelitian kurang lebih selama 2 bulan dimulai dari bulan September-Oktober 2021.

D. Sumber Data

Jenis data ini diperoleh dari sumber primer. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung (observasi) dan wawancara (interview) dengan narasumber melalui sebuah daftar pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan tujuan dan informasi yang dibutuhkan.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Karyawan Lama

Karyawan lama merupakan karyawan yang sudah bekerja cukup lama disuatu perusahaan. Dikatakan sebagai karyawan lama jika sudah bekerja bertahun tahun di perusahaan tersebut.

2. Karyawan Baru

Karyawan baru merupakan karyawan yang masa kerjanya baru beberapa bulan dan belum cukup lincah dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Berikut indikator kinerja menurut (Robbins dan Judge, 2015:260):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja adalah tingkat aktivitas yang diselesaikannya pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

F. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan cara sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan pengumpulan data dengan cara menanyakan langsung kepada pimpinan atau karyawan yang berkompeten dengan masalah yang dibahas.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diklasifikasikan sebagai sebuah karya foto yang mengabadikan suatu peristiwa dalam sebuah perusahaan.

Alasan peneliti menggunakan instrumen penelitian tersebut karena permasalahan yang akan diteliti sesuai dengan tujuan instrumen tersebut peneliti menggunakan wawancara untuk menggali informasi sesuai dengan jenis informasi dan informan yang akan peneliti wawancarai.

G. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian:

1. Peneliti

Peneliti harus melakukan interpretasi terhadap tindakan sosial yang dilakukan oleh subjek peneliti yang diteliti, dimana kita harus terjun langsung kelapangan untuk meneliti.

2. Panduan Wawancara

Peneliti yang menggunakan wawancara langsung biasanya membutuhkan panduan wawancara pada awal turun lapangan dan pertanyaan wawancara disusun sebelum turun lapangan dan bertemu langsung dengan narasumber.

3. Alat Rekam

Alat rekam bisa terdiri dari kamera, video atau perekam suara. Misalnya ketika wawancara peneliti bisa mendapatkan narasi detail melalui transkrip apabila wawancara direkam, etika penelitian tetap harus diperhatikan dengan cara meminta ijin terlebih dahulu melakukan perekaman.

4. Buku dan Alat Tulis

Buku bisa digunakan sebagai instrumen penelitian untuk catatan-catatan kecil ketika melakukan penelitian terutama saat melakukan wawancara di lapangan.

H. Teknik Analisis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting serta mana yang

perlu dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2007: 333-345).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang digunakan peneliti sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007: 204) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

1. Reduksi data

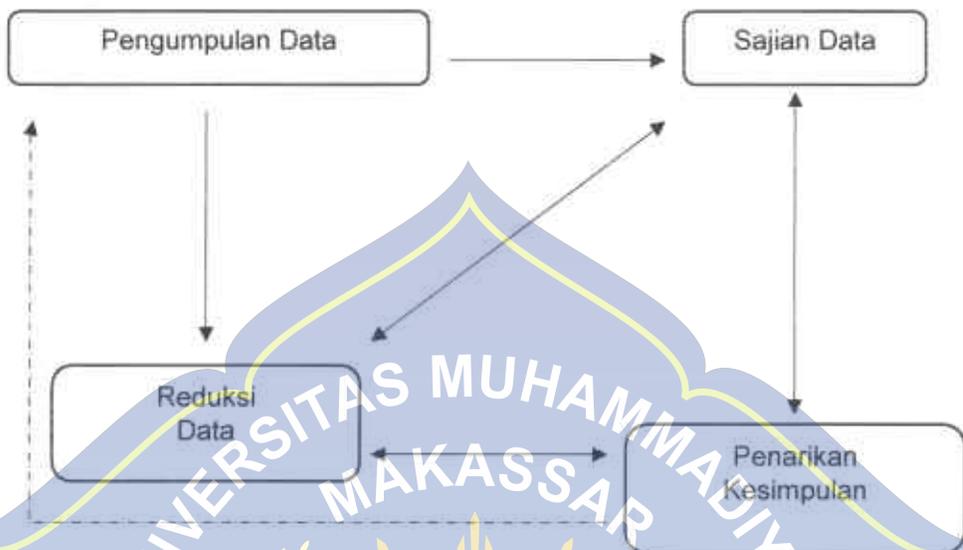
Reduksi data merupakan penyerderhanaan yang dilakukan melalui seleksi, pemfokusan dan keabsahan data mentah menjadi informasi yang bermakna, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

2. Penyajian data

Penyajian data yang sering digunakan pada data kualitatif adalah bentuk naratif. Penyajian-penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengaju pada rumusan masalah secara tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.



Gambar 3.2
Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut Miles dan Huberman
(Sugiyono, 2007: 333-345)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

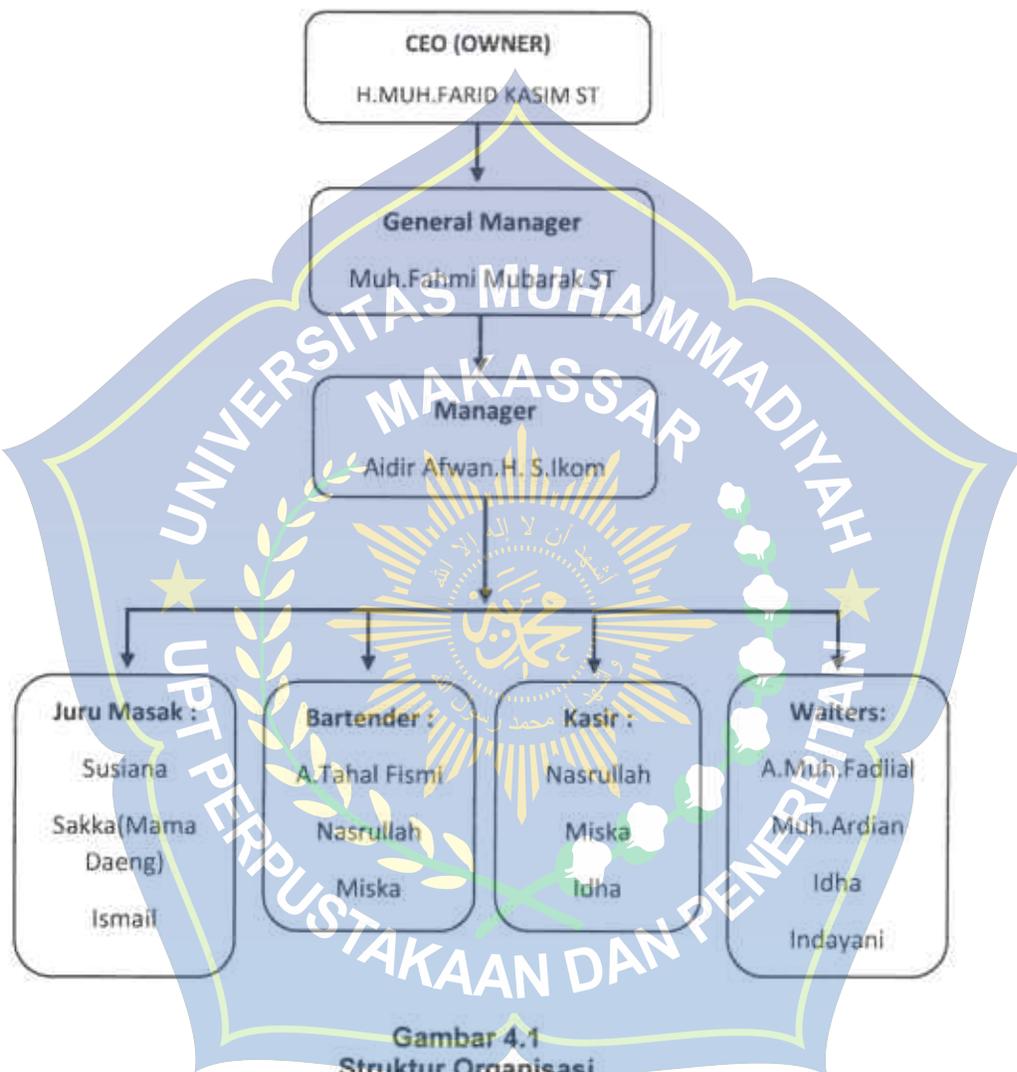
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Warkop Bundu memiliki 4 cabang di kota Makassar. Warkop Bundu pertama kali dibuka pada tahun 2011, berlokasi di Jalan Rusa, kemudian pada tahun 2012 membuka cabang di Jalan Talasalapang, dan membuka cabang lagi pada tahun 2013 di Jalan Aroeppala Hertasing Baru. Cabang warkop yang di jalan Aroeppala ini merupakan Warkop terbesar yang ada di kota Makassar, disini banyak menyediakan fasilitas seperti Meeting Room dan pelaksanaan bazar atau dialog. Dilantai 2 terdapat gedung pernikahan yang bisa disewa untuk acara resepsi ataupun acara lainnya. Dan pada tahun 2020 cabang Warkop Bundu berhasil dibangun dengan konsep bangunan seperti Up Normal yang memiliki 2 tingkat lantai.

Warkop Bundu mampu bersaing dengan warkop-warkop dan kuliner lainnya yang ada di Makassar. Dengan menyediakan tempatnya dan makananya yang khas yang mampu memberikan latar yang berbeda sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggannya.

2. Struktur Organisasi



Sumber: Data dari Warkop Bundu Aroepala, 2021

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan warung kopi sederhana ini mencapai eksistensi puncak sebagai rumah kedua yang membuat konsumen tertarik

untuk kembali lagi melepas penat dan sebagai tempat ngumpul untuk kerabat dan teman terdekat.

b. Misi

- a) Membuat suatu lingkungan kerja yang bagus dan memperlakukan sesama dengan rasa hormat dan menjaga martabat masing-masing
- b) Menyatukan unsur keragaman sebagai salah satu komponen esensial dalam cara berbisnis.
- c) Menetapkan standar rasa yang tinggi sehingga pelanggan tertarik untuk datang lagi
- d) Menjaga kepuasan pelanggan setiap saat.
- e) Mengakui bahwa profitabilitas adalah salah satu esensial untuk kesuksesan masa depan.

4. *Job Description*

a. CEO (Owner)

Pemilik perusahaan biasanya dikatakan owner. Owner lebih mengarah ke pemilik usaha, bisa perorangan atau kelompok. Kelompok atau grup biasanya ada investasi dari beberapa investor namun pemilik usaha tetap jadi owner.

b. *General Officer*

General Affair (GA) merupakan posisi dalam suatu perusahaan yang umumnya berada di bawah pimpinan divisi umum atau kepala operasional. Segala urusan perusahaan harus memiliki kejelasan baik dari tujuan, prospek, dan perencanaan ke depannya. Kejelasan tersebut harus dibuktikan dengan perencanaan dokumen dan

pelaksanaannya. *General affair* inilah yang nantinya akan mengurus urusan operasional kantor baik yang rutin maupun tidak terduga.

Dalam perusahaan yang memiliki struktur organisasi sederhana, GA biasanya akan digabung dengan HRD, terkadang juga di bagian pembelian atau *purchasing*.

c. *Manager*

Manajer adalah orang yang mempunyai pengalaman, pengetahuan serta keterampilan yang baik yang diakui oleh organisasi untuk bisa memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur dan juga mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuannya. Atau definisi lain dari manajer adalah seseorang yang dapat atau bisa mengarahkan orang lain Serta mampu untuk bertanggung jawab atas kegiatan atau aktivitas dalam pekerjaan tersebut.

Dibawah ini merupakan beberapa fungsi yang dilakukan oleh seorang manajer diantaranya sebagai berikut :

- 1) memimpin organisasi
- 2) mengatur dan mengendalikan organisasi
- 3) mengembangkan organisasi
- 4) mengatasi berbagai masalah yang dihadapi organisasi
- 5) mengawasi dan mengendalikan organisasi
- 6) menumbuhkan kepercayaan
- 7) meningkatkan rasa tanggung jawab
- 8) mengevaluasi kegiatan-aktivitas organisasi

9) menggali serta juga mengembangkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

d. Divisi Produksi (Juru Masak)

Divisi Produksi merupakan bagian divisi yang mempunyai tugas pokok sebagai berikut : Management atau mengatur semua proses yang berhubungan dengan hasil produk yang di produksi di pabrik tersebut. Mengoperasikan mesin produksi untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

Berikut bagian-bagian divisi Produksi diantaranya:

1) Juru Masak

Juru masak adalah bertugas membuat resep, menentukan dan menakar bahan-bahan masakan, memasak, juga menyajikan suatu hidangan yang enak rasanya, terlihat indah, dan layak untuk dibayar.

2) Bartender

Seorang bartender memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Membuat minuman sesuai dengan order dari tamu sesuai dengan *service* prosedur yang ditetapkan
- b) Membuat minuman sesuai dengan standard recipe
- c) Turut mengawasi dan meningkatkan standard dengan kualitas yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang terbaik
- d) Melaksanakan *opening & closing* prosedur pekerjaan dengan akurat

- e) Memahami dan menguasai pengetahuan mengenai minuman
 - f) Bertanggung-jawab atas kebersihan di area bar
 - g) Membuat *requisition* minuman untuk persediaan di bar untuk keperluan operasional dan mengontrol minuman dan buah-buah yang sudah rusak.
 - h) Memberikan pelayanan yang baik kepada tamu
 - i) Mengidentifikasi keperluan tamu dengan menjaga hubungan yang baik dengan tamu
 - j) Melaksanakan *daily inventory*, *closing* dan *opening* baik minuman maupun peralatan.
- e. Devisi Keuangan

Kasir merupakan seorang pemegang kas (uang) atau orang yang bertugas menerima dan membayarkan uang. Selain istilah kasir, ada juga istilah kassa. Keduanya mempunyai perbedaan. Kasir adalah orangnya, sedangkan kassa adalah tempatnya. Profesi kasir di toko retail atau minimarket adalah seseorang yang pekerjaannya menerima uang pembayaran saat pembelian produk barang atau jasa dan melakukan pengembalian uang sisa pembayaran, sekaligus menyerahkan produk barang atau jasa kepada pelanggan (*customer*) di loket-loket kasir di suatu toko, super market, mini market, hotel, mall, restoran, rumah sakit, ataupun *departement store*. Selain itu, tugas kasir juga melakukan penghitungan jumlah total penjualan perhari, perminggu, ataupun perbulan serta mengenali barang yang paling laris terjual.

B. Hasil Penelitian

1. Data Informan Penelitian

Informan adalah kahadairan seseorang yang dimintai informasi terkait objek yang diteliti, ia mempunyai banyak informasi terkait dengan data dari arti penelitian yang dilakukan, oleh karena itulah penyebutan informan lebih lekat dengan narasumber yang biasanya ada dalam penelitian yang subjek penelitiannya berupa "kasus" satu kesatuan unit, diantaranya yaitu yang berupa lembaga atau organisasi atau institusi sosial.

Data informan ini sangat membantu peneliti dalam penelitian ini. Terdapat 10 orang informan yang dipilih untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti. Berikut uraian data informan yang disajikan oleh peneliti:

Tabel 3.1
Data Informan

No.	Nama	Jabatan	Umur	Pendidikan terakhir	Masa Kerja	Status	Alamat Domisili
1.	Aidir Afwan .H	Manager	26 th	S1	±4 th	Wiraswasta	Pangkep
2.	Miska	Kasir	21 th	SMA	±3 th	-	Pangkep
3.	Nasrullah	Kasir	19 th	SMA	±2 th	Mahasiswa	Maros
4.	A.Tahal Fismi	Bartende r	49 th	SMA	±7 th	Berkeluarga	Pangkep
5.	Susiana	Juru Masak	44 th	SD	±7 th	Berkeluarga	Pangkep
6.	Sakka (Mama Daeng)	Juru Masak	60 th	-	±2 bln	Janda	Makassa r
7.	Ismail	Juru masak	22 th	SMA	±3 th	Mahasiswa	Bone
8.	A.Muh.Fadlial	Waiters	20 th	SMA	±6 bln	Mahasiswa	Makassa r
9.	Muh.Ardian	Waiters	20 th	SMK	±5 bln	-	Pangkep
10.	Indayani	Waiters	19 th	SMK	±3 bln	-	Gowa

Sumber: Data dari warkop Bundu Aroepala, 2021

2. Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah pada tujuan penelitian tersebut. Data yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	6	60,00%
		Perempuan	4	40,00%
	Jumlah		10	100%
2.	Umur	19-22	6	60,00%
		26-44	2	20,00%
		49-60	2	20,00%
	Jumlah		10	100%
3.	Pendidikan	Tdk Sekolah	1	10,00%
		SD	1	10,00%
		SMP	-	-
		SMA	7	70,00%
		S1	1	10,00%
	Jumlah		10	100%
4.	Masa Kerja	2-5 bln	4	40,00%
		1-7 thn	6	60,00%
	Jumlah		10	100%

Sumber: Data dari Warkop Bundu Aroepala, 2021

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 3.2 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 6 orang dengan

persentase sebesar 60,00% dan responden perempuan yaitu 4 orang dengan persentase sebesar 40,00%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 60,00%.

Responden yang berumur antara 19-22 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 60,00% responden yang berumur antara 26-44 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 20,00% responden yang berumur antara 49-60 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 20,00% dan sebagian besar responden berumur 19-22 tahun.

Responden dengan pendidikan S1 ada 1 orang dengan persentase 10,00% SMA sebanyak 7 orang dengan persentase 70,00% SD ada 1 orang dengan persentase 10,00% dan ada 1 orang yang tidak sekolah dengan persentase 10,00%.

Responden dengan masa kerja 2-5 bulan sebanyak 4 orang dengan persentase 40,00% dan masa kerja 1-7 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 60,00%

3. Penyajian Data

Data yang disajikan pada bagian ini berupa data hasil wawancara dan hasil observasi karyawan di Warkop Bundu Aroepala. Berdasarkan data yang di peroleh dari data penelitian yang dilaksanakan selama lima kali penelitian yang melibatkan 10 orang karyawan, diantaranya 6 orang karyawan lama dan 4 orang karyawan baru. Adapun jadwal wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti dengan para karyawan Warkop Bundu Aroepala disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Jadwal Wawancara Karyawan

No	Nama	Jabatan	Jadwal Wawancara	Waktu
1.	Aidir Afwan.H. S.Ikom	Manager	Selasa,07 September 2021	13.00 Wita
2.	Miska	Kasir	Rabu, 08 September 2021	08.00 Wita
3.	Nasrullah	Kasir	Rabu, 08 September 2021	17.00 Wita
4.	A.Tahal Fismi	Bartende r	Kamis, 09 September 2021	08.00 Wita
5.	Susiana	Juru Masak	Jumat, 10 September 2021	10.00 Wita
6.	Sakka (MamaDaeng)	Juru Masak	Jumat, 10 September 2021	08.00 Wita
7.	Ismail	Juru Masak	Jumat, 10 September 2021	17.00 Wita
8.	A.Muh.Fadial	Waiters	Sabtu, 11 September 2021	20.00 Wita
9.	Muh.Adrian	Waiters	Sabtu, 11 September 2021	20.30 Wita
10.	Indayani	Waiters	Sabtu, 11 September 2021	21.00 Wita

Sumber: Data dari warkop Bundu Aroepala, 2021

4. Hasil Wawancara

Peneliti memberikan pertanyaan yang sama kepada informan sesuai dengan indikator penelitian. Data yang tidak terungkap melalui wawancara, dilengkapi dengan data hasil observasi langsung secara partisipatif yang dilakukan rentang waktu pada bulan Agustus sampai September 2021.

Peneliti mengajukan pertanyaan berdasarkan fokus pertanyaan sebagai berikut:

a. Hasil wawancara dengan Karyawan lama yang berjumlah 6 orang karyawan sebagai berikut:

1) Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?

"Alhamdulillah tugas dan tanggung jawab saya kerjakan dengan baik di samping itu merangkap juga mengerjakan tugas-tugas yang lain termasuk saling membantu sesama karyawan".

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti jawabannya sama semua dengan karyawan-karyawan lainnya. Ungkapan hasil wawancara diatas mengungkapkan bahwa para karyawan Warkop Bundu Aroepala bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2) Peneliti: Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?

"Dalam bekerja pasti seseorang pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Ketika Warkop Bundu Aroepala sedang ramai pengunjungnya, sering ada pesanan yang salah atau kelupaan".

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka semua pernah melakukan kesalahan saat bekerja apalagi ketika pengunjungnya ramai.

3) Peneliti: Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?

Hubungan saya harmonis dengan para karyawan lain dan saya menganggap mereka seperti keluarga sendiri.

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka semua menjalin hubungan yang

harmonis antar karyawan. Mereka seperti memiliki keluarga baru dengan kebersamaan yang selalu dibangun.

- 4) Peneliti: Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?

"Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan memang merupakan bidang saya walaupun masih banyak hal yang harus saya pelajari."

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa para karyawan ditempatkan pada bagian yang sesuai dngan kemampuannya meski masih harus banyak belajar.

- 5) Peneliti: Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?

"Bisa, namun ada beberapa pekerjaan yang harus di selesaikan dengan team".

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaan sendiri namun ada memang pekerjaan yang dituntut untuk dilakukan bersama dengan team.

- 6) Peneliti: Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?

"Kadang-kadang saya lambat masuk kerja dikarnakan lambat bangun/ketiduran".

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa rat-rata karyawan terlambat masuk kerja dengan alasan ketiduran. Hal ini memperlihatkan kurangnya kedisiplinan bekerja di Warkop Bundu Aroepala.

- b. Hasil wawancara dengan Karyawan baru yang berjumlah 4 orang karyawan sebagai berikut:

- 1) Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?

'Ya, saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tanggung jawab saya'.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti jawabannya sama semua dengan karyawan-karyawan lainnya. Ungkapan hasil wawancara diatas mengungkapkan bahwa para karyawan Warkop Bundu Aroeapala bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 2) Peneliti: Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?

"Pernah, ketika pelanggan warkop sedang ramai."

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka semua pernah melakukan kesalahan saat bekerja apalagi ketika pengunjungnya ramai.

- 3) Peneliti: Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?

"Hubungan saya harmonis dengan para karyawan lain dan saya menganggap mereka seperti keluarga sendiri."

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka semua menjalin hubungan yang harmonis antar karyawan. Mereka seperti memiliki keluarga baru dengan kebersamaan yang selalu dibangun.

- 4) Peneliti: Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?

"Pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup sesuai apalagi saya masih karyawan baru."

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa para karyawan ditempatkan pada bagian yang sesuai dngan kemampuannya meski masih harus banyak belajar.

- 5) Peneliti: Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?

"Bisa, namun ada beberapa pekerjaan yang harus di selesaikan dengan team"

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa mereka bisa mengerjakan pekerjaan sendiri namun ada memang pekerjaan yang dituntut untuk dilakukan bersama dengan team.

- 6) Peneliti: Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?

"Saya selalu tepat waktu masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan"

Wawancara yang dilakukan diatas menurut beberapa informan bahwa rata-rata karyawan baru masuk kerja dengan tepat waktu, hal ini harus dipertahankan.

5. Hasil Observasi

Pendapat dari beberapa informan tersebut diatas yang telah sesuai dengan peneliti lihat langsung fenomena yang terjadi dilapangan tentang perbandingan kinerja karyawan lama dan karyawan baru sesuai dengan indikator penilaian kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari hasil wawancara dan observasi yang ada bahwa karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki dengan memperlihatkan kualitas kerja yang akan digunakan maupun yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja yang diukur dari hasil wawancara dan observasi yang ada bahwa karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sudah mampu mengoptimalkan hasil kerjanya untuk mencapai target.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan yang diukur dari hasil wawancara dan observasi yang ada bahwa karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala memiliki kedisiplinan kerja yang kurang. Peneliti melihat bahwa rata-rata karyawan selalu terlambat masuk kerja, hanya ada satu orang karyawan yang tepat waktu yaitu salah seorang karyawan baru yang sudah berumur.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja yang diukur dari hasil wawancara dan observasi yang ada bahwa karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala, peneliti melihat bahwa karyawan sudah berusaha menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan.

e. Kemandirian

Kemandirian bekerja yang diukur dari hasil wawancara dan observasi yang ada bahwa karyawan lama dan karyawan baru di Warkop Bundu Aroepala sudah cukup mandiri dalam menyelesaikan tugasnya, namun ada beberapa pekerjaan yang memang harus

dikerjakan dengan team. Peneliti melihat karyawan baru akan ditempatkan pada posisi waiters karena belum memiliki keterampilan yang cukup untuk ditempatkan diposisi yang lain, kecuali salah seorang karyawan yang sudah berumur ditempatkan pada bagian dalam yang bisa membantu karyawan lain karena dia tidak bisa ditempatkan pada bagian pelayanan dengan keterbatasan umurnya.

C. Pembahasan

Kinerja karyawan lama sudah cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya dengan pengalaman yang sudah didapat selama bekerja. Karyawan lama sudah bekerja sekitar 1-4 tahun bahkan ada yang sampai 7 tahun. Para Karyawan lama juga ada yang sudah berumur dan berkeluarga, namun sebagian besar karyawan lama masih berusia muda, hal ini juga berpengaruh dalam proses kerjanya, kinerja karyawan berusia muda lebih cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Beberapa kendala saat bekerja pasti ada namun, mereka atasi dengan kerja sama yang baik dengan karyawan lain. Kinerja karyawan lama juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, sebagian besar mereka memiliki pendidikan SMA. Tingkat Pendidikan juga berpengaruh dengan penempatan posisi pekerjaan.

Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan lama mempengaruhi produktifitas kerjanya. Hampir setiap hari para karyawan lama terlambat masuk kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dalam penerapan kedisiplinan kerja. Namun para karyawan bisa membangun kerja sama dengan masing-masing kemampuan induvidu yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan bisa saling melengkapi

menyatukan rasa kebersamaan untuk menuju visi misi yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan

Sedangkan kinerja karyawan baru belum cukup terampil dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan baru sudah bekerja sekitar 2-5 bulan yang masih perlu banyak belajar. Meskipun mereka masih belum lincah dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan lama memberikan arahan dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan baru juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan umur.

Sebagian besar karyawan baru lulusan SMA yang masih terbilang muda dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kedisiplinan kerja karyawan baru juga patut dipertahankan, mereka bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Meski terbilang baru, namun para karyawan baru merasa nyaman bekerja karena hubungan kekeluargaan para karyawan sangat erat sehingga hal ini merupakan peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan kinerja antara karyawan lama dan karyawan baru pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroepala).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017) yang berjudul "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (Outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar". Berdasarkan uji bahwa statistik independent sample t-test. Bahwa nilai signifikan (sig.) $0.000 < 0,05$ yang artinya ada perbedaan kinerja karyawan tetap antara karyawan kontrak. Kinerja karyawan tetap cenderung pada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yaitu kemampuan yang

dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan target penyelesaian, pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan, merupakan sesuatu hal yang sangat penting.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ela Aprillia (2021) yang berjudul "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya". Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada data Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05 dan sesuai dengan kriteria pengujian dapat dilakukan bahwa pada tabel tersebut berdistribusi normal. Hasil Independent Sample T Test pada bagian equal Variances Assumed diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,006 < 0,05$. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap rata-rata kinerja tenaga kerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya.

Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Harso (2020) dengan judul "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)". Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa berdasarkan uji independent sampel t-test tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim Sejahtera (Warkop Bundu Aroeopala), maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan lama sudah cukup baik, mereka sudah melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Meskipun ada beberapa kendala dalam melaksanakan tugas namun bisa mereka atasi dengan kerja sama yang baik dengan karyawan lain. Namun kedisiplinan para karyawan sangat kurang diperhatikan.
2. Kinerja karyawan baru belum cukup terampil dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun mereka masih belum lincah dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan lama memberikan arahan dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedisiplinan kinerja karyawan baru pun patut dipertahankan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan lama karena hal ini dapat mempengaruhi produktifitas kerja.
2. Disarankan agar pimpinan memberikan pelatihan khusus atau training pada karyawan baru agar kinerjanya lebih baik lagi dan mendukung kelancaran kerja.

3. Kerja tim antar karyawan lama dan karyawan baru tetap dipertahankan.
Hal ini dapat memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Anggriani Ida. 2019. Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap, Kontrak dan Pekerja Harian Lepas (Phl) di PDAM Kota Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Dehasen Bengkulu.
- Anoraga. (1995). Peningkatan Produktivitas kerja. *Bussines Administration*, 71.
- Aprillia, Ella. 2021. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya. Bachelor (S1) thesis, Wijaya Kusuma Surabaya University.
- Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja.
- Harso, Nurul. 2020. Analisis Perbedaan Karyawan kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat Kc Medan Balai Kota). *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Karja. (2019, Desember 27). Diambil kembali dari Kumparan: <https://kumparan.com/karjaid/perbedaan-karyawan-baru-vs-karyawan-lama-saat-di-kantor-1sWVm5x6MC1>
- Karyawan, A. (2019, May 2017). Diambil kembali dari Absenku: <https://absenku.com/profesional/7-cara-meningkatkan-kinerja-karyawan-di-kantor/>
- Luthans. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil kembali dari Academia.edu: <https://www.academia.edu/27908939/Nurlaila>

- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, B. P. (2015). *ANALISIS PERBANDINGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)*.
- Purnama, Putra Bayu. 2015. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)*. Universitas Brawijaya: Sidoarjo.
- Putri, Nurhikmah. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)*. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Putri Pratiwi, Sandri. 2019. *Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Divisi Budidaya dan Divisi Pembenihan di PT. Mitraani Dua Tujuh Jember)*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Questibrilla, B. (2019, November 13). Diambil kembali dari Jojonomic: <https://www.jojonomic.com/blog/7-alasan-perbedaan-gaji-karyawan-di-satu-divisi/>
- R, M. A. (2018). *PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARADI BANDUNG*.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih. (2013). Faktor Produktivitas Kerja. *Journal Management and Bussines Aplied*, 159.



N

Lampiran 1 : PEDOMAN WAWANCARA

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
2. Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
3. Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
4. Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
5. Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
6. Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?

TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN KARYAWAN WARKOP BUNDU AROEPALA

1. Transkrip wawancara peneliti dengan karyawan lama Warkop Bundu

Aroepala

Nama : Aidir Afwan H. S.Ikom

Jabatan : Manager

Hari/Tanggal : Selasa, 07 September 2021

Pukul : 13:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Manager	<i>Alhamdulillah tugas dan tanggung jawab saya kerjakan dengan baik di samping itu merangkap juga mengerjakan tugas-tugas yang lain termasuk membantu karyawan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Manager	<i>Kesalahan itu pasti ada, namun semaksimal mungkin saya minimalisir kesalahan tersebut seperti membuat laporan</i>

	<i>yang tidak sesuai</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Manager	<i>Ya, karena semua karyawan saya anggap seperti keluarga sendiri dan kami menjalin hubungan emosional antar karyawan</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Manager	<i>Ya, sejauh ini pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang saya walaupun masih banyak hal yang harus saya pelajari</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Manager	<i>Bisa, namun ada beberapa pekerjaan yang harus di selesaikan dengan team</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Manager	<i>Jam kerja saya fleksibel</i>

Nama : Miska

Jabatan : Kasir

Hari/Tanggal : Rabu, 08 September 2021

Pukul : 08:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Miska	<i>Ya, saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Miska	<i>Pernah ketika warkop sedang ramai terkadang saya salah lunaskan meja pelanggan</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Miska	<i>Cukup baik, saya menganggap semua karyawan seperti keluarga saya sendiri</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Miska	<i>Ya, sangat sesuai saya sangat nyaman bekerja di posisi saya sekarang ini</i>

Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Miska	<i>Bisa, namun ada beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan dengan team</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Miska	<i>Kadang-kadang saya lambat masuk kerja dikarenakan lambat bangun</i>

Nama : Nasrullah

Jabatan : Kasir

Hari/Tanggal : Rabu, 08 September 2021

Pukul : 17:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Nasrullah	<i>Ya, saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Nasrullah	<i>Pernah, ketika warkop sedang ramai terkadang saya melakukan kesalahan</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Nasrullah	<i>Sangat baik, saya merasa memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Nasrullah	<i>Sejauh ini saya merasa sesuai, dan saya sangat enjoy bekerja</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Nasrullah	<i>Bisa, namun ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan team</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Nasrullah	<i>Terkadang saya terlambat masuk kerja sekitar 3-5 menit</i>

Nama : A.Tahal Fismi

Jabatan : Bartender

Hari/Tanggal : Kamis, 09 September 2021

Pukul : 08:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
A.Tahal Fismi	<i>Ya, saya sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
A.Tahal Fismi	<i>Pernah, ketika warkop sedang ramai terkadang saya kewalahan dan juga biasa lupa dengan pesanan pelanggan</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
A.Tahal Fismi	<i>Hubungan saya dengan karyawan disini seperti keluarga sendiri</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
A.Tahal Fismi	<i>Ya, Sejak dibukanya warkop ini saya langsung ditempatkan di posisi bartender sampai sekarang jadi saya sudah banyak belajar dan sudah cukup tahu membuat jenis-jenis minuman sesuai dengan menu warkop</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
A.Tahal Fismi	<i>Ketika pelanggan sepi saya bisa menyelesaikannya sendiri namun saat ramai saya sangat butuh bantuan karyawan lain</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
A.Tahal Fismi	<i>Kadang-kadang saya terlambat masuk kerja karena sering ketiduran</i>

Nama : Susiana

Jabatan : Juru Masak

Hari/Tanggal : Jumat, 10 September 2021

Pukul : 10:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Susiana	Ya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan apalagi dengan pengalaman kerja saya yang sudah bekerja cukup lama disini
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Susiana	<i>Kadang-kadang ketika banyak pesanan pelanggan saya bingung yang mana duluan pesanan yang dibuat sehingga pesanan yang pertama dibuat belakangan dan pesanan yang terakhir dibuat lebih dulu dan pelanggan biasanya protes karena pesanannya lama keluar</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Susiana	<i>Saya merasa bekerja disini seperti dikelilingi keluarga sendiri karena mereka menganggap saya seperti orang tuanya</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Susiana	<i>Tentu, apalagi saya sebagai ibu rumah tangga cukup tahu mengenai bumbu masakan sehingga mempermudah saya melakukan pekerjaan</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Susiana	<i>Bisa, apalagi dengan pengalaman kerja saya yang cukup lama disini jadi saya sudah tahu resep-resep makanan sesuai dengan menu yang ada di warkop ini.</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Susiana	<i>Kadang saya terlambat masuk kerja sekitar 3-5 menit</i>

Nama : Ismail

Jabatan : Juru Masak

Hari/Tanggal : Jumat, 10 September 2021

Pukul : 17:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Ismail	Ya, saya sudah bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan misalnya tepat waktu membuat pesanan pelanggan
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Ismail	Sering sekali, apalagi ketika banyak pesanan yang menumpuk saat ada acara seperti nobar, bazar, dialog, meeting dan lain-lain apalagi tidak ada patner di dapur
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Ismail	<i>Hubungan saya harmonis dengan para karyawan lain dan saya menganggap mereka seperti keluarga sendiri</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Ismail	<i>Ya, tentu saja. Saya sangat senang memasak, disamping itu saya juga saya bisa belajar berbagai jenis masakan yang belum pernah saya buat</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Ismail	<i>Tentu bisa walaupun saya agak kewalahan namun saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Ismail	<i>Terkadang saya terlambat 3-5 menit</i>

2. Transkrip wawancara peneliti dengan karyawan baru Warkop Bundu

Aroepala

Nama : Sakka (Mama Daeng)

Jabatan : Juru Masak

Hari/Tanggal : Jumat, 10 September 2021

Pukul : 08:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Mama Daeng	<i>Saya sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan saya namun saya masih karyawan baru jadi belum lincah membuat pesanan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Mama Daeng	<i>Sering apalagi saya sudah berumur jadi saya sering lupa pesanan pelanggan</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Mama Daeng	<i>Hubungan saya dengan karyawan lain sama halnya seperti keluarga sendiri karena mereka semua sangat ramah kepada saya</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Mama Daeng	<i>Ya, karena kemampuan saya hanya bisa memasak sesuai dengan status saya sebagai ibu rumah tangga.</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Mama Daeng	<i>Saya belum bisa karena saya masih baru jadi masih kebingungan membuat pesanan pelanggan apalagi saya tdk terlalu tau membaca</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Mama Daeng	<i>Saya selalu tepat waktu masuk kerja</i>

Nama : A.Muh.Fadlial

Jabatan : Waiters

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 September 2021

Pukul : 20:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Fadli	Ya, saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Fadli	Pernah, apalagi ketika pelanggan sedang ramai
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Fadli	Ya, saya merasa hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Fadli	Cukup sesuai sih, apalagi saya merupakan karyawan baru jadi masih ditempatkan diposisi waiters
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Fadli	Sebagai seorang waiters saya memang dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan team.
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Fadli	Saya masuk kerja sesuai jam yang telah ditentukan perusahaan.

Nama : Muh Adrian

Jabatan : Waiters

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 September 2021

Pukul : 20:30 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Adrian	Ya, saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tanggung jawab saya
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Adrian	Pernah ketika pelanggan sedang ramai
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Adrian	Pernah ketika pelanggan sedang ramai
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan

	kemampuan anda?
Adrian	<i>Sejauh ini saya merasa sesuai</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Adrian	<i>Sebagai seorang waiters saya memang dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan team</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Adrian	<i>Saya masuk kerja dengan tepat waktu</i>

Nama : Indayani

Jabatan : Waiters

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 September 2021

Pukul : 21:00 WITA

Tempat : Warkop Bundu Aroepala

Peneliti	Apakah anda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?
Indayani	<i>Ya, saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan</i>
Peneliti	Apakah anda tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja?
Indayani	<i>Pernah apalagi ketika pelanggan ramai</i>
Peneliti	Apakah hubungan anda dengan karyawan baik dan penuh rasa kebersamaan?
Indayani	<i>Sangat baik, seperti keluarga kedua bagi saya</i>
Peneliti	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda?
Indayani	<i>Cukup sesuai dengan kemampuan saya</i>
Peneliti	Apakah anda bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain?
Indayani	<i>Sebagai seorang waiters saya memang dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan team</i>
Peneliti	Apakah anda masuk kerja dengan tepat waktu?
Indayani	<i>Saya masuk kerja tepat waktu walau terkadang saya lambat sekitar 3-5 menit.</i>

Lampiran 2 : DOKUMENTASI PENELITIAN SAAT WAWANCARA



Gambar 5.1
Wawancara dengan Bapak Aidir Afwan.H (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.2
Wawancara dengan Miska (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.3
Wawancara dengan Nasrullah (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.4
Wawancara dengan Bapak A.Tahal Fismi (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.5
Wawancara dengan Ibu Susiana (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.6

Wawancara dengan Ismail (Karyawan lama Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.7

Wawancara dengan Mama Daeng (Karyawan baru Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.8

Wawancara dengan A.Fadli (Karyawan baru Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.9
Wawancara dengan Muh. Adrian (Karyawan baru Warkop Bundu Aroepala)



Gambar 5.10
Wawancara dengan Indayani (Karyawan baru Warkop Bundu Aroepala)

Lampiran 3 : SURAT BALASAN PENELITIAN



PT.FARIDA KASIM SEJAHTERA
WARKOP BUNDU BALAI AROEPALA

Jln Aroeppala No 99, Karangnung, Kee Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221 Telpom (0411)8231166

Nomor 11/009/PT-FKS/IX/2021

Lampiran -

Perihal Izin Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian Unismuh Makassar Nomor: 195/015 C-4/11/VII/42/2021 dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama Hasnida dengan judul "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Lama dan Karyawan Baru Pada PT.Farida Kasim sejahtera (Warkop Bundo Aroeppala)?"

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut ditempat kami
2. Izin melakukan penelitian dibenarkan semata-mata karena kepentingan akademik.

Demikian surat balasan dari kami.

Makassar, 06 September 2021

Hormat kami,

Pimpinan Perusahaan



Afdh Afwan H.S.Ismi

NIP. 7310050906950003

Lampiran 4 : HASIL TES PLAGIAT



Hasnidar-105721104017 BAB I

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Dec-2021 09:22PM (UTC+0700)

Submission ID: 172804641E

File name: BAB_I_DA_1.docx (25,08K)

Word count: 604

Character count: 4010

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 repository.uin-suska.ac.id
Internet Source 4%
- 2 Submitted to Universitas Brawijaya
Student Paper 4%
- 3 eprints.umri.ac.id
Internet Source 2%

Exclude quotes

OR

Exclude matches

Exclude bibliography

OR





Hasnidar 105721104017 BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Dec-2021 05:23PM (UTC+0700)
Submission ID: 1728046552
File name: BAB_II_IDA_2.docx (59.82K)
Word count: 3668
Character count: 24464

ORIGINALITY REPORT

12%
SIMILARITY INDEX

13%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	repository.usd.ac.id Internet Source	3%
2	digilib.unsoy.ac.id Internet Source	2%
3	penirumherbal.co.id Internet Source	2%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
6	core.ac.uk Internet Source	2%

Exclude quotes: On
Exclude bibliography: On

Exclude matches: 4%



Hasnidar 105721104017 BAB III

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Dec-2021 05:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1728046655

File name: BAB_III_IDA_1.docx (42.98K)

Word count: 946

Character count: 6314

8%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Student Paper

3%

2

eprints.uny.ac.id
Internet Source

3%

3

www.coursehero.com
Internet Source

2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Hasnidar 105721104017 BAB IV

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Dec-2021 05:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1728046783

File name: BAB_IV_IDA_1.docx (54.99K)

Word count: 2354

Character count: 14524

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah

2%

2

repository.unpa.ac.id

2%

3

docplayer.info

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography



Hasnidar 105721104017 BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Dec-2021 05:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1728046850

File name: BAB_V_IDA_1.docx (21.31K)

Word count: 351

Character count: 2279

Hasnidar 105721104017 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

3%

2

etheses.linkedln.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Hasnidar. Panggilan Idha lahir di Soppeng pada tanggal 02 Oktober 1998 putri dari pasangan Bapak Zainuddin dan Ibu Yusriani. Peneliti adalah anak kedua dari 6 orang bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Aroepala, Herasning baru No.99.C, Makassar, Sulawesi Selatan. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 99 Labae, Kecamatan Citta, Kabupaten Soppeng pada tahun 2003 dan lulus tahun 2010, menempuh pendidikan selanjutnya di SMP SATU ATAP Negeri Labae, Kecamatan Citta, Kabupaten Soppeng lulus pada tahun 2013, pendidikan selanjutnya adalah di SMAN 2 Soppeng Kecamatan Liliinaja, Kabupaten Soppeng dan lulus pada tahun 2016. Mulai dari tahun 2017 mengikuti program studi S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.