

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK, DAN
KINERJA KARYAWAN PENJUALAN
PT. SINAR SOSRO PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Raffli Qori
NIM : 212016222**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK, DAN
KINERJA KARYAWAN PENJUALAN
PT. SINAR SOSRO PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

SKRIPSI



Nama : Raffli Qori

NIM : 212016222

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Raffli Qori
NIM : 212016222
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK DAN
KINERJA KARYAWAN PENJUALAN PADA PT.
SINAR SOSRO PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 08 Agustus 2020

Penulis



Raffli Qori

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

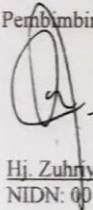
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan di PT.
Sinar Sosro Palembang

Nama : Raffli Qori
NIM : 212016222
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

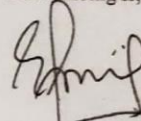
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 8 Agustus 2020

Pembimbing I,



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0018105606

Pembimbing II,

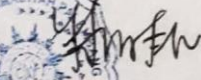


Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen




Zalcha Tri Handayani, SE. M. Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu”

(Norman Vinsent Paele)

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- *Ayahku R.SYARIF, SH dan Ibuku EFFI NOVITA*
- *Adikku tersayang REZA FAHLEVI dan QAILA RANI SALBIAH*
- *Keluarga Besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamater Hijau Kebanggaanku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik, dan Kinerja Karyawan Penjualan Pada PT. Sinar Sosro Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada ibu Hj. Zuhriyah, SE. M.Si dan ibu Ervita Safitri, SE. M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Zaleha Trihandayani, SE. M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Bapak DR. Hj. Coiriyah, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
- e. Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- f. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT.Sinar Sosro Palembang.
- g. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Sahabat, teman , dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- i. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, 8 September
2020
Penulis,

Raffli Qori

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Gambar	xiii
Halaman Daftar Lampiran	xiv
Abstract.....	xv
Abstrak.....	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja	9
2. Karyawan.....	13
3. Kinerja Karyawan.....	14

4. Kinerja Karyawan Pabrik	14
5. Kinerja Karyawan Penjualan	18
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel	31
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Gambaran Hasil Penelitian.....	42
C. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Hasil Produksi PT. Sinar Sosro Palembang	4
Tabel 1.2 : Data Penjualan Tahun 2015-2019 PT. Sinar Sosro Palembang...	6
Tabel 3.1 : Kerangka Sampel	32
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Pabrik.....	39
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Penjualan	40
Tabel 4.3 : Hasil Uji Rehabilitas	41
Tabel 4.4 : Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.5 : Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6 : Jawaban Karyawan Berdasarkan Indikator Kuantitas Kerja	50
Tabel 4.7 : Jawaban Karyawan Berdasarkan Indikator Kualitas Kerja	51
Tabel 4.8 : Jawaban Karyawan Berdasarkan Indikator Ketepatan Waktu.....	52
Tabel 4.9 : Jawaban Karyawan Berdasarkan Indikator Keselamatan Kerja ..	53
Tabel 4.10 : Jawaban Karyawan Berdasarkan Indikator Kerja Sama Tim	54
Tabel 4.11 : Perbedaan Kuantitas Kerja Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.....	55
Tabel 4.12 : Perbedaan Kualitas Kerja Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.....	57
Tabel 4.13 : Perbedaan Ketepatan Waktu Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.....	59

Tabel 4.14 : Perbedaan Keselamatan Kerja Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.....	61
Tabel 4.15 : Perbedaan Kerja Sama Tim Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.....	63
Tabel 4.16 : Kesimpulan Indikator.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1	36
Gambar IV.1	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Jadwal Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 5	Karakteristik responden
Lampiran 6	Surat Keterangan Setelah Riset
Lampiran 7	Sertifikat AIK
Lampiran 8	Sertifikat TOEFL
Lampiran 9	Sertifikat Pengantar Aplikasi Kompuer
Lampiran 10	Sertifikat Aplikasi Komputer Binis
Lampiran 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran 13	Plagiarism Checker X Originality
Lampiran 14	Tabel ISAAC DAN MICHAEL
Lampiran 15	Tabel Chai Kuadrat
Lampiran 16	Biodata Penulis

ABSTRACT

Raffli Qori / 212016222/2020 / The Differences of Factory Employees Performance and Sales Employee Performance of PT. Sinar Sosro Palembang

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any difference between Factory Employee Performance and Sales Employee Performance at PT. Sinar Sosro Palembang. The objective of this study was to determine whether there was a difference between Factory Employee Performance and Sales Employee Performance of PT. Sinar Sosro Palembang. This study was comparative research. In this study, samples taken were 72 respondents. The sampling method in this study was probability sampling. The types of data used in this study were primary data and secondary data. This research data collection method used questionnaires and documentation. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis with Chi square analysis technique. The results showed that there were differences in the performance of factory employees and sales employees at PT.Sinar Sosro Palembang. It could be seen from the average employee answers to the quantity indicator of work in the results $x_{2h} = 12.83 > x_{2t} = 7.814$. On the indicator of the frequency of work quality, the results obtained were $x_{2h} = 26.924 > x_{2t} = 7.814$. On the indicator of the Punctuality frequency, the results are $x_{2h} = 12.646 > x_{2t} = 7.814$. On the indicator of the frequency of work safety the results obtained are $x_{2h} = 21.563 > x_{2t} = 7.814$. On the indicator of the frequency of teamwork, the results were $x_{2h} = 18.475 > x_{2t} = 7.814$. This means that all the results obtained from each indicator state that H_0 was rejected. Therefore, there was a difference between Factory Employee Performance and Sales Personnel Performance at PT. Sinar Sosro Palembang.

Key words: Employee Performance Appointments

PENGESAHAN

NO. 350/Abstract/LB/UMP/ 1X / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

ABSTRAK

Raffli Qori / 212016222 / 2020 / Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan Penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan antara Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan Pada PT. Sinar Sosro Palembang . Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan Pada PT. Sinar Sosro Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Komparatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 72 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis Chi kuadrat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan pabrik dan kinerja karyawan penjualan di PT.Sinar Sosro Palembang. Dapat dilihat dari rata-rata jawaban karyawan terhadap indikator Kuantitas kerja di dapat hasil $\chi^2_h = 12,83 > \chi^2_t = 7,814$. Pada indikator frekuensi Kualitas kerja didapat hasil $\chi^2_h = 26,924 > \chi^2_t = 7,814$. Pada indikator frekuensi Ketepatan waktu didapat hasil $\chi^2_h = 12,646 > \chi^2_t = 7,814$. Pada indikator frekuensi Keselamatan kerja didapat hasil $\chi^2_h = 21,563 > \chi^2_t = 7,814$. Pada indikator frekuensi Kerja sama tim didapat hasil $\chi^2_h = 18,475 > \chi^2_t = 7,814$. Artinya semua hasil yang didapat dari setiap indikator menyatakan bahwa H_0 ditolak. Jadi terdapat perbedaan antara Kinerja Karyawan Pabrik dengan Kinerja Karyawan Penjualan di PT. Sinar sosro Palembang.

Kata kunci : Peredaan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena akan mempengaruhi prestasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dan harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara

profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat karyawan tersebut semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya sehingga sukar untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Pabrik atau industry maupun perusahaan adalah nama familiar bagi semua golongan masyarakat kita hari ini. Baik itu pabrik berskala besar, sedang maupun kecil dapat di pastikan bahwa pabrik tersebut memproduksi barang atau menghasilkan suatu produk, baik produk berbentuk barang jadi maupun barang setenga jadi.

Pabrik atau perusahaan akan mampu berkembang pesat bahkan bisa maju dan bersaing dengan competitor produk sangat membutuhkan banyak factor yang mendukung untuk memajukan pabrik atau perusahaan tersebut. Salah satu factor pendukung tersebut adalah system struktur management yang solid, kuat dan mampu menjaga kerjasama dan koordinasi baik secara teknis maupun non teknis.

Struktur management pabrik atau perusahaan terbentuk dari sekumpulan karyawan atau pekerja yang mempunyai jabatan, baik dari jabatan terendah sampai jabatan tertinggi di kalangan pabrik tersebut. Dengan adanya sebuah jabatan untuk membedakan level antar karyawan atau pekerja, sehingga kita bisa membedakan tugas dan tanggung jawab dari masing - masing pemegang jabatan tersebut.

Promosi penjualan merupakan salah satu dari bauran pemasaran yang dapat menentukan perkembangan perusahaan, melalui promosi produk-produk perusahaan diperkenalkan kepada seluruh masyarakat, promosi penjualan merupakan suatu bentuk persuasi langsung melalui penggunaan insentif yang dapat di ukur untuk merangsang pembelian barang dan jasa yang di beli oleh konsumen.

Penjualan harus mampu di laksanakan dengan sebaik-baiknya supaya memberikan dampak positif yang sedang di bangun oleh perusahaan sendiri, karena apabila promosi penjualan tidak di pelajari sebelumnya dan kemudian tidak di rancang dengan baik bahkan tidak di komunikasikan dengan konsisten, maka hubungan antara perusahaan dan konsumen akan semakin besar kesenjangannya.

Masalah yang dihadapi adalah, pimpinan yang memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan yang dinilai kurang dalam melakukan tugas nya. Dalam

hal ini karyawan yang merasa pekerjaannya terbebani dan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya dapat menurunkan disiplin kerja karyawan. Kondisi ini disebabkan kuantitas penjualan PT. Sinar Sosro Palembang ini kurang baik karena tingkat penjualan berkflukuasi yang bias dilihat dari perkembangannya selama 5 tahun terakhir. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Terhambatnya waktu penjualan dikarenakan banyaknya fasilitas seperti kendaraan banyak yang rusak, jadi ketepatan waktu dalam pengiriman barang sering terhambat.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan termasuk PT. Sinar Sosoro Palembang. Perusahaan ini bergerak di bidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Sinar Sosro. merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Baik atau tidaknya kinerja karyawan secara individu akan berdampak pada kinerja kelompok, yang pada akhirnya tampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang dapat dilihat dari hasil produksi yang cenderung naik turun 5 tahun belakangan ini.

Tabel I.I
Data Hasil Produksi
PT. Sinar Sosro Palembang

Tahun	Target Per Tahun Produksi Teh	Produksi (Perunit)
2015	380.250	360.564
2016	400.000	362.070
2017	400.100	365.138
2018	400.220	365.125
2019	400.250	364.138

Sumber: PT. Sinar Sosro Palembang

Produksi pada tahun 2015 sebanyak 360.564 unit terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2016 produksi meningkat menjadi 12% dan tahun 2017 produksi semakin meningkat menjadi 18%, tetapi memasuki tahun 2018 hasil produksi menurun dari tahun sebelumnya yaitu 18% menjadi -4% dan tahun 2019 hasil produksi pun menurun dratis menjadi -7%, menurunnya hasil produksi ini mengakibatkan terhambatnya proses distribusi barang dan menunjukkan kinerja karyawan rendah pada departemen penjualan PT. Sinar Sosro Palembang.

Kondisi ini disebabkan kuantitas hasil kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ini kurang baik, berdasarkan wawancara hal itu dijelaskan karena di dalam setiap proses produksi pihak perusahaan telah mengeluarkan biaya cukup besar

akan sangat merugikan perusahaan apabila hasil yang didapatkan tidak memenuhi target dari perusahaan. Terkadang waktu yang di targetkan perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi tidak tercapai, karena melebihi waktu yang telah di tentukan. Masalah ketepatan waktu seperti karyawan datang terlambat, stres saat bekerja, melebihi waktu jam istirahat, dan melebihi waktu produksi. Karyawan yang sering membuat ulah atau perilakunya negatif di tempat kerja

Tabel 1.2
Data penjualan tahun 2015-2019
PT. Sinar Sosro Palembang

Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)
2015	Rp13.000.000.000	Rp 10,930,909,080
2016	Rp14.500.000.000	Rp 12,272,248,560
2017	Rp15.000.000.000	Rp 15,280,459,840
2018	Rp17.000.000.000	Rp12.508.774.969
2019	Rp17.000.000.000	Rp13.197.922.331

Sumber: PT. Sinar Sosro Palembang

Dari tabel di atas diperoleh gambaran bahwa tingkat penjualan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangannya selama 5 tahun terakhir. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan

serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target perusahaan, Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dengan begitu, dikhawatirkan tugas pokok dan fungsi dari karyawan yang bersangkutan terganggu. Selain itu, kinerja secara umum di dalam perusahaan juga tidak menutup kemungkinan ikut terganggu. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang yaitu sering kedapatan merokok pada jam kerja, sering menunda pekerjaan yang telah diberikan, beban kerja yang terlalu padat, dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Para karyawan belakangan ini sering menunjukkan perilaku yang kurang produktif dan mengeluh. Antara lain yaitu para sales sekitar 50% cukup sering mengeluh bahwa pekerjaannya sangat berat, kondisi kerja yang panas dan berdebu. Kemudian para sales yang selalu dituntut untuk mencapai target oleh manager dengan cara sering lembur kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: **Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik & Kinerja Karyawan Penjualan Pada Pt. Sinar Sosro Palembang**

B. Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan antara Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan Pada PT. Sinar Sosro Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perbedaan antara Kinerja Karyawan Pabrik dan Kinerja Karyawan Penjualan Pada PT. Sinar Sosro Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Sinar Sosro Palembang untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahannya yaitu untuk meningkatkan disiplin dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dina Patria Nathania (2017) *analisis perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan employee stock option program serta dampak manajemen laba sebagaivariabel moderasi*. Jurnal Akuntansi Bisnis|Vol. 15, No. 1| Maret 2017.
- Dr.Kasmir,S.E,M.M (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia.Depok.edisi pertama.cetakan kelima.penerbit.PT.Rajagrafindo Persada*.
- Dr. Mahadin Shaleh, M.Si., Firman, S.Pd.,M.Pd.(2018) *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Imas Panggih Mahaningsih, Any Agus Kana (2020) *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul*. cakrawangsa bisnis |Vol 1, No 1|april 2020.
- Jhon Simon (2017) *analisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan karyawan outsourcing padapt. kereta api indonesia (persero) divre 1 sumatera utara*. Jurnal Publik UNDHAR MEDAN | VolumeIII No.2| Juli-Desember 2017.
- Marlina Fujiana Lestari, H. Zainal Abidin, Rusminah (2019) *analisis perbandingan kinerja karyawan di pt. perusahaan listrik negara (pln) (persero) wilayah nusa tenggara barat (studi kasus pada rayon ampenan dan rayon cakranegara)*. Jurnal Distribusi|Vol.7,No. 2|September 2019.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Prenadademia Group.
- Satrio Makarawung (2013) *analisis perbedaan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada p.t bank sulut cabang kawangkoan dan p.t bank sulut capem ratahan*. Jurnal EMBA|Vol.1 No.3| September 2013.
- Safira Wahyuningtyas Hamidah Nayati Utami (2018) *Analisis perbedaan kinerja karyawan outsourcing dan karyawan tetap (studi pada karyawan bank bri*

kantor cabang malang kawi). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 3| Juli 2018.

Valencia Kamasi, Willian Agustinus Areros, Roy F. Runtuwene (2019) *Analisis Perbandingan Kinerja Berdasarkan Kesetaraan Gender Pada PT. Astra International, Tbk. – Daihatsu Sentra Manado (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing)*. Jurnal Administrasi Bisnis|Vol. 8. No. 2| Tahun 2019.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Yuriska Pomantow, Silvy L. Mandey, Rita N. Taroreh (2019) *perbedaan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada perusahaan daerah air minum (pdam) kab. Minahasa tenggara*. Jurnal EMBA|Vol.7 No.4| Oktober 2019