

ANALISIS KINERJA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKSI TEMPE PADA CV. TEMPE ASLI H.B. DI KECAMATAN BUNGUR KABUPATEN TAPIN

Mellinia¹, Ahmad Samhudi², Ervica Zamilah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 18310202¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 0006075901²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1130077601³

Email : Melliniana01@gmail.com / 0857-5240-8810

ABSTRAK

CV. Tempe Asli H.B. merupakan sebuah perusahaan yang mengolah bahan dasar menjadi bahan pangan. Dalam suatu produksi, sumber daya manusia merupakan faktor utama. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil produksi baik itu secara kuantitas maupun kualitas. Pada CV. Tempe Asli H.B. ini masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis kinerja karyawan untuk meningkatkan produksi tempe pada CV. Tempe Asli H.B. di Kecamatan Bungur Kabupaten Tapin. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan yang seperti apa yang dapat meningkatkan produksi tempe dan strategi apa saja yang diterapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Tempe Asli H.B. di Kecamatan Bungur Kabupaten Tapin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah mereduksi data, penyajian data, serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Tempe Asli H.B sudah tinggi dan sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, walaupun masih ada karyawan yang masih kurang disiplin tetapi mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. hal ini terlihat dari meningkatnya hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin melaksanakan strategi-strategi yakni melakukan pendekatan kepada karyawan dan melakukan evaluasi kerja setiap minggu.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Produksi, CV.Tempe Asli H.B.

ABSTRACT

CV. Tempe Original H.B. is a company that processes basic ingredients into food. In a production, human resources are the main factor. Employees who have high performance can increase production results both in quantity and quality. On CV. Tempe Original H.B. There are still some employees who have poor performance. Based on this, researchers are interested in analyzing employee performance to increase tempe production in CV. Tempe Original H.B. in Bungur District, Tapin Regency. The purpose of this study was to determine what kind of employee performance can increase the production of tempeh and what strategies are applied by the company to improve employee performance at CV. Tempe Original H.B. in Bungur District, Tapin Regency. The type of research used is field research with a qualitative descriptive approach. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. While the data analysis techniques in this study are data reduction, data presentation, and verification and conclusion drawing. The results of this study indicate that the performance of employees on CV. H.B Original Tempe is already high and has

met the standards set by the company, although there are still employees who are still lacking discipline but are able to carry out their responsibilities well. This can be seen from the increase in production, both in quality and quantity. To improve employee performance, leaders implement strategies, namely approaching employees and conducting weekly work evaluations.

Keywords: Employee Performance, Production, CV. Tempe Original H.B.

PENDAHULUAN

Tempe merupakan salah satu bahan pangan olahan kedelai yang sangat populer di Indonesia, masyarakat luas menjadikan tempe sebagai sumber protein nabati, selain itu harga jualnya juga murah, tempe merupakan produk fermentasi yang tidak bertahan lama. . Kegiatan produksi tidak akan terwujud dan terlaksana tanpa adanya alat atau faktor-faktor produksi yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Dalam kegiatan produksi dibutuhkan modal untuk produksi, tempat untuk produksi, peralatan produksi dan orang yang melakukan produksi. Tenaga kerja atau yang biasa disebut dengan karyawan merupakan salah satu faktor yang utama dalam setiap perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Pasalnya, jika kinerja dari karyawan di perusahaan tidak baik maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat di harapkan oleh perusahaan karena kinerja karyawan yang lemah dapat menghambat produktivitas perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi pula perusahaan dapat melaksanakan kebijakan-kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas maka menarik untuk diteliti mengenai seberapa besar pengaruh input modal, kinerja karyawan(tenaga kerja), dan bahan baku terhadap produksi tempe. Oleh karena itu, topik yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “ **Analisis Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Produksi Tempe Pada CV. Tempe Asli H.B. di Kecamatan Bungur Kabupaten Tapin** “.

METODE PENELITIAN

Metode dasar yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu metode yang memusatkan diri pada pemecahan masalah – masalah yang ada pada masa sekarang dan pada masalah-masalah yang aktual. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis. Teknik penelitian yang digunakan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi wawancara dengan pimpinan CV. Tempe Asli H.B.
Pertama peneliti menanyakan tentang kriteria apa saja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan di perusahaan ini ?, kemudian beliau menjawab sebagai berikut :
“ dalam merekrut karyawan, perusahaan telah menetapkan syarat-syarat tertentu terutama perihal keinginan untuk bekerja, kepribadian, sikap. Disini kriteria itu yakni jujur, ikhlas, patuh pada peraturan, serta bisa dan mau bekerja sama ”.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan tentang bagaimana kinerja karyawan di perusahaan ini ?, dan beliau menjawab :

“ kinerja karyawan disini bermacam-macam, setiap individu berbeda-beda, ada yang sangat disiplin tetapi ada juga yang kurang disiplin “.

Peneliti lebih lanjut menanyakan apakah karyawan yang demikian dapat menghambat proses produksi ?, dan beliau menjawab :

“ tentu saja, karyawan yang kurang disiplin bisa menghambat proses produksi dan dapat berpengaruh pada penurunan hasil produksi “

Kemudian peneliti lanjut menanyakan mengenai bagaimana cara menangani karyawan yang kurang disiplin tersebut ?, beliau menjawab:

“ pertama memberikan teguran, apabila masih melakukan kesalahan yang sama dapat diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, bahkan pemberhentian kerja dilihat dari sebesar apa kesalahan yang diperbuat “

Peneliti lebih lanjut menanyakan apakah ada strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini ?, beliau menjawab :

“ tentu saja ada, dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan, setiap minggu akan dilaksanakan evaluasi karyawan, dan ada waktu untuk melakukan bimbingan-bimbingan terhadap karyawan, serta pemberian bonus kepada karyawan apabila mencapai target perusahaan “.

Peneliti kemudian menanyakan apakah klasifikasi pendidikan menjadi prioritas utama dalam merekrut karyawan di CV. Yang bapak pimpin ini?, beliau menjawab :

“ tidak, pendidikan tidak menjadi syarat utama melainkan yang penting bagi kami dia mau belajar, mau dibimbing, dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena percuma berpendidikan tinggi tetapi malas-malasan dalam bekerja ”.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan juga ditentukan oleh kemampuan nya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan karyawan biasanya diperoleh karena keterampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya memiliki keahlian dan keterampilan serta pengalaman kerja yang relative tinggi pula. Keahlian dan keterampilan dpat diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja.

Setiap individu memiliki karakter dan sifat masing-masing. Terkadang hal itu menjadi problematika atau kendala yang sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap pimpinan CV. Tempe Asli H.B. problematika yang dihadapi adalah masalah disiplin waktu, sifat merajuk, serta bercanda yang berlebihan terhadap sesama pekerja.

Kinerja karyawan yang kurang disiplin dianggap sebagai hambatan dalam proses produksi. Tidak sedikit karyawan yang sudah diberhentikan oleh pimpinan perusahaan karena kurangnya sikap disiplin yang dimiliki. Untuk mengatasi hal tersebut ,Penilaian kinerja karyawan perlu dilaksanakan secara berkala oleh perusahaan.

Berikut diuraikan melalui tabel 4.3 rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja karyawan pada CV. Tempe asli H.B. berdasarkan kuisisioner yang telah disediakan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah
1.	Kuantitas						
	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari standart	6	8	3	-	-	17
	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	4	13	-	-	-	17
2.	Kualitas						
	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	10	7	-	-	-	17
	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standart	6	7	4	-	-	17

3.	Keandalan						
	Menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai yang ditentukan	-	17	-	-	-	17
4.	Kehadiran						
	Tidak pernah terlambat masuk kerja (>15 menit)	7	6	4	-	-	17
	Pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	5	-	-	-	17
5.	Kemampuan Bekerja Sama						
	Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	17	-	-	-	17
	Melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	8	9	-	-	-	17
Jumlah		53	89	11	0	0	153
Rata-rata		5,89	9,89	1,22	0	0	17
Persentase (%)		35	58	7	0	0	100

Sumber: hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban tentang tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada CV. Tempe Asli H.B. diperoleh hasil 7 % responden menjawab ragu – ragu, 58 % responden menjawab sesuai, dan 35 % responden menjawab dengan tanggapan sangat sesuai.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan pada CV. Tempe Asli H.B memiliki kinerja yang sangat bagus. Hal ini sesuai dengan seperti apa yang perusahaan inginkan, walaupun masih ada sebagian yang lalai dalam pekerjaannya. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan peranan kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu strategi-strategi dalam melaksanakannya. Dari hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan strategi yang digunakan berupa pendekatan terhadap karyawan dengan melaksanakan evaluasi kerja setiap minggu serta pemberian bonus atau insentif sebesar 6 % apabila mencapai target yang telah ditentukan. Bonus diberikan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Diharapkan dengan meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Tempe Asli H.B dapat meningkat pula hasil serta kualitas produksi tempe tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara dan kuisioner yang telah dilaksanakan oleh peneliti menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat tinggi dalam meningkatkan hasil produksi tempe pada CV. Tempe Asli H.B. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kedisiplinannya dalam bekerja. Disamping itu dalam penelitian diperusahaan ini, tingkat pendidikan karyawan tidak menjadi kriteria atau syarat penting bagi perusahaan karena di lihat pada data karyawan pada CV. Tempe Asli H.B. banyak yang hanya berpendidikan terakhir SLTP, bahkan ada yang hanya berpendidikan Sekolah Dasar tetapi memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin melaksanakan strategi-strategi kepemimpinan karena pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik serta dapat mengayomi karyawannya, maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang baik pula. Hal itu sangat saling menguntungkan baik bagi CV. Karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan hasil serta kualitas produk itu sendiri.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya hasil produksi baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Kualitas produksi yang baik dapat dilihat dari banyaknya lapak pedagang yang mempercayakan pengambilan bahan pangan tempe di CV. Tempe Asli H.B. di Kecamatan Bungur Kabupaten Tapin.

PENUTUP

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi pada CV. Tempe Asli H.B.. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Peranan kepemimpinan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi-strategi perlu dilaksanakan agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih disiplin. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator perkembangan kinerja yang dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. CV. Artha Samudra : Gorontalo
- Rahayu, P. Winiati, dkk. 2015. *Tinjauan Ilmiah Teknologi Pengolahan Tempe Kedelai*. Perhimpunan Ahli Teknologi Pangan Indonesia (PATPI) : Palembang
- Artaya, I Putu. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Operasi dan Produksi*. Narotama University Press : Surabaya
- Bintoro, M.T. & Daryanto. 2015. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media : Yogyakarta
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia: Bandung
- Dwi Fatimah, Fajar Nur'aini. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia: Yogyakarta
- Sitinjak, Wahyunita, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia: Bandung
- Hussein Fattah, A. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara: Yogyakarta
- Haming, Murdifin. 2022. *Manajemen Produksi Modern: Operasi Manufaktur dan Jasa (Buku 2 Edisi 3)*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sarosa, Samiaji. 2021. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT. Kanisius: Yogyakarta Wijaya, Hengki & Helaludin. 2019. *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray: Jakarta
- Setiawan, Johan & Albi Anggito. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak (Jejak Publisher): Jawa Barat
- Komalasari Dewi, Yetty. 2016. *Pemikiran Baru Tentang Persekutuan Komanditer (CV): Studi Perbandingan KUHD Dan WvK Serta Putusan-Putusan Pengadilan Indonesia dan Belanda*. Rajawali: Jakarta
- Ma'arif, M. Syamsul & Lindawati Kartika. 2012. *Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. IPB Press: Bogor
- Silaen, Ruth Novia, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada: Bandung
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan)*. Indomedia Pustaka: Sidoarjo