

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PT PESONA INDAH MAKMUR

Noor Laila Fitria, Pembimbing I : Syahrani, Pembimbing II : Aris Setia Noor

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310097

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125097401

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1118057001

Email : ifitf92@gmail.com/085248417454

ABSTRAK

Persaingan yang cukup signifikan membuat PT Pesona Indah Makmur harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat memberikan produktivitas perusahaan yang diharapkan. Pengukuran Kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi atau perusahaan dalam menerapkan strategi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau penyimpangan antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Pengukuran kinerja perusahaan penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik di masa yang akan datang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT Pesona Indah Makmur dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah dengan suatu pendekatan fenomenologi dengan cara kualitatif, dengan populasi penelitian sebanyak 40 orang karyawan. Diambil pada responden bagian HRD, keuangan, accounting, operasional dan pemasaran. Untuk menganalisis kinerja karyawan digunakan 3 indikator yang terdiri dari indikator kualitas, indikator kuantitas dan indikator ketepatan waktu. Setelah proses pengumpulan data dan pengolahannya didapat hasil, dari responden karyawan PT Pesona Indah Makmur menunjukkan bahwa indikator kualitas dan indikator kuantitas sudah berjalan dengan baik pada semua bagian, sedangkan pada indikator ketepatan waktu belum berjalan dengan baik disemua bagian. Pada indikator produktivitas perusahaan yaitu efisiensi dan efektivitas sudah berjalan dengan baik sebagaimana ditunjukkan dari hasil responden karyawan PT Pesona Indah Makmur.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan dan Produktivitas Perusahaan.*

ABSTRACT

Competition significantly make PT Pesona Indah Makmur must pay more attention to the performance of employees in order to provide company productivity expected. Performance measurement is a system that evaluate to increase the likelihood of success agencies or company in apply a strategy aimed to determine whether there is a difference between the progress of planned by the fact. Measurement of companies important because useful as a reference to improve performance that better future.

The research was conducted to know how big the influence of employee performance against company productivity. The research used writer is an approach with a qualitative, phenomenology with a population of about employees 40 research. Taken at the HRD, respondents financial, accounting, operational and marketing. To analyze employee performance used 3 indicator consisting of, quality indicators the quantity and timelines indicators. After a process of the collection of data and production obtained the results, obtained the results for the employees of PT Pesona Indah Makmur indicators show that the quality and quantity been going very well in all parts, while in the timeliness of not run well all part. On the productivity and effectiveness of the company efficiency been going very well as shown from the respondents employees of PT Pesona Indah Makmur.

Keywords : *Employee Performance and Productivity Company*

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian kosmetik PT Pesona Indah Makmur ini tentu saja memiliki masalah dan problema sendiri. Dalam upaya pengembangan perusahaan pendistribusian kosmetik ini tentunya memerlukan kreativitas dan kualitas sumber daya manusianya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan karyawan yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang karyawan dinilai produktif jika memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan dirinya dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut John Witmore dalam *Coaching for Performance* "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perusahaan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan". Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira "Menyatakan bahwa pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak karyawan". Jadi Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil atau tidaknya tujuan dalam perusahaan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Pengukuran kinerja perusahaan penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan tersebut agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pengamatan penulis lakukan di PT Pesona Indah Makmur ditemukan permasalahan karyawan yang masih ada terdapat pekerjaan yang sering tertunda dan belum terselesaikan sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja dan tingkat kehadiran karyawan yang kurang

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, khususnya literatur manajemen sumber daya manusia Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian yakni teori kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan, untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan PT Pesona Indah Makmur, maka hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1) Kinerja Karyawan

(1) Kuantitas

Kuesioner : Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

Tabel 1

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	17	85	42,5 %
2	Setuju	4	22	88	55 %
3	Netral	3	1	3	2,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	176	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (42,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang (55%), responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang (2,5%). Jadi dapat disimpulkan responden menjawab setuju, bahwa selama bekerja kuantitas hasil kerja karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang telah lalu.

Kuesioner : Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

Tabel 2

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5		0	0 %
2	Setuju	4		0	0 %
3	Netral	3		0	0 %
4	Tidak Setuju	2	9	18	22,5 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	31	31	77,5 %
Jumlah			40	49	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab setuju tidak ada, responden yang menjawab netral juga tidak ada, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang (22,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah sangat tidak setuju berjumlah 31 orang (77,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pesona Indah Makmur tidak setuju dengan adanya penambahan kuantitas kerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan.

Kuesioner : Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	17	85	42,5 %
2	Setuju	4	20	80	50 %
3	Netral	3	3	9	7,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %

Jumlah	40	174	100 %
---------------	-----------	------------	--------------

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (42,5 %), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang (7,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pesona Indah Makmur selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

(2) Kualitas

Kuesioner : Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan,cermat dan teliti.

Tabel 4

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	5	25	12,5 %
2	Setuju	4	31	124	77,5 %
3	Netral	3	4	12	10 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	161	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang (77,5%), responden yang menjawab netral berjumlah 4 orang (10%). Jadi dapat disimpulkan karyawan PT Pesona Indah Makmur ini mengerjakan setiap pekerjaannya dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Kuesioner : Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.

Tabel.5

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	9	45	22,5 %
2	Setuju	4	28	112	70 %
3	Netral	3	3	9	7,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	166	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (70%), dan responden yang menjawab netral berjumlah 9 orang (7,5%). Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pesona Indah Makmur sudah ditempatkan dibagian atau bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Kuesioner : Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh.

Tabel 6

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	13	65	32,5 %
2	Setuju	4	24	96	60 %
3	Netral	3	3	9	7,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	170	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (60%), dan responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang (7,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu terbuka untuk diberikan masukan dan saran yang membangun oleh perusahaan agar kualitas kinerjanya semakin maksimal.

(3) Ketepatan Waktu

Kuesioner : Pembagian tugas kerja saya oleh kepala bagian sudah sesuai dengan waktu kerja.

Tabel 7

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5		0	0 %
2	Setuju	4	18	72	45 %
3	Netral	3	9	27	22,5 %
4	Tidak Setuju	2	10	20	25 %
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7,5 %
Jumlah			40	122	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (45%), responden yang menjawab netral berjumlah 9 orang (22,5%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang (25%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang (7,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas kerja dengan waktu kerja dibeberapa bagian sudah sesuai atau berjalan baik, namun pada bagian operasional menyatakan bahwa pembagian kerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.

Kuesioner : Banyaknya hasil kerja saya diselesaikan dapat dilihat dari waktu kerja.

Tabel 8

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	5	25	12,5 %
2	Setuju	4	28	112	70 %
3	Netral	3	7	21	17,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	158	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (70%), dan responden yang menjawab netral berjumlah 7 orang (17,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan dapat dilihat dari waktu kerjanya.

2) Produktivitas Perusahaan

Indikator Eektivitas dan Efisiensi Perusahaan

Kuesioner : Saya selalu mencari alternative pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

Tabel 9

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5		0	0 %
2	Setuju	4	19	76	47,5 %
3	Netral	3	7	21	17,5 %
4	Tidak Setuju	2	14	28	35 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	125	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang (47,5%), responden yang menjawab netral berjumlah 7 orang (17,5), dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang (35%). Jadi dapat disimpulkan bahwa dibebberapa bagian mencari alternative pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian kerja sudah berjalan baik, tetapi pada bagian operasional mencari alternative pola kerja masih sulit untuk dilakukan.

Kuesioner : Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan proses kerja.

Tabel 10

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	3	15	7,5 %
2	Setuju	4	30	120	75 %
3	Netral	3	7	21	17,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	156	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang (7,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (75%), responden yang menjawab netral berjumlah 7 orang (17,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja perusahaannya sudah berjalan baik.

Kuesioner : Produktivitas saya meningkat dengan baik dari waktu ke waktu.

Tabel 11

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	1	5	2,5 %
2	Setuju	4	32	128	80 %
3	Netral	3	7	21	17,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	154	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (2,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang (80%), dan responden yang menjawab netral berjumlah 7 orang (17,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan sudah berjalan baik.

Kuesioner : Produktivitas saya sudah sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 12

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5		0	0 %
2	Setuju	4	30	120	75 %
3	Netral	3	10	30	25 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	150	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (75%), dan responden yang menjawab netral berjumlah 10 orang (25%). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan sudah sesuai dengan targetnya.

Kuesioner : Produktivitas saya sudah berbanding lurus dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Tabel 13

No	Uraian	Bobot nilai	Responden	Skor	Presentasi
1	Sangat Setuju	5	1	5	2,5 %
2	Setuju	4	28	112	70 %
3	Netral	3	11	33	27,5 %
4	Tidak Setuju	2		0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	1		0	0 %
Jumlah			40	150	100 %

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang (2,5 %), responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (70%),

dan responden yang menjawab netral berjumlah 11 orang (27,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sudah berbanding lurus dengan produktivitas perusahaannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut :

- 1) PT Pesona Indah Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan pendistribusian kosmetik Brand “Viva Cosmetics”.
- 2) Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan PT Pesona Indah Makmur, dikarenakan jika kinerja karyawan berjalan dengan maksimal maka akan tercapainya produktivitas perusahaan yang optimal.
- 3) Pada indikator kinerja, seperti : kualitas kerja sudah berjalan dengan baik, kuantitas kerja juga sudah berjalan dengan baik, tetapi apabila untuk penambahan kuantitas kerja diluar jam kerja seluruh karyawan tidak bersedia, dan indikator selanjutnya indikator ketepatan waktu kerja belum maksimal pada semua bagian, contohnya pada bagian operasional yang belum bisa memaksimalkan ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan kurangnya sumber daya manusia atau tenaga kerjanya dan kurangnya pengawasan sehingga belum tercapainya ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitasnya.
- 4) Pada indikator produktivitas perusahaan seperti : efektivitas dan efesiensi sudah berjalan dengan baik dikarenakan sebagian besar responden menyetujui adanya pengaruh besar kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan. Jika kinerja karyawan PT Pesona Indah Makmur secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu baik maka akan berbanding lurus dengan efektivitas dan efesiensi yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkudara, 2013.,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003., Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ardana, I Komang dkk, 2012., Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha ilmu, Yogyakarta.
- Bohlander, George, and Snell, 2010., Principles of Human Resource, Cengage Learning, South Western.
- Cascio, Wayne F., 2013., Managing Human Resource, The McGraw Hill Companies, New York.
- Hasibuan, Malayu S.P. Drs H, 2010., Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2009., Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- R. L. Mathis & Jackson J. H., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buk kedua, Jakarta.
- R. L. Mathis & Jackson J. H., Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia, Terj. Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Robbins, P. Stephen, 2006., Perilaku Organisasi, Edisi ke 10, Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, 2009., Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2006, Manajemen dan Evaluasi kerja, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sinungan, Mucharsyah, 2003., Produktivitas apa dan Bagaimana, Bumi Aksara Bandung.
- Suharyanto, Hadriyanu dan Agus Heruantu Hadna, 2005., Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Media Wacana, Yogyakarta.
- Wibowo, 2008., Manajemen Kinerja, Rajagrafindo Persada, Jakarta

