

ANALISIS PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PDAM INTAN KOTA BANJARBARU

ABSTRAK

Selpi Nur Yulianti, Syahrani, Hairul

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0434

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

e-mail: Selpi1227@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Analisis prestasi karyawan PDAM Intan Kota Banjarbaru saat ini, (2) Kinerja Karyawan PDAM Intan Kota Banjarbaru yang seharusnya dilakukan,

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang tidak bisa dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan serta informasi-informasi khususnya tentang prestasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Intan Kota Banjarbaru.

Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Intan Kota Banjarbaru dinilai cukup baik dan bagus, masih ada karyawan yang kurang ingin mengikuti pelatihan kerja dikarenakan kurangnya disiplin pada karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan untuk prestasi kerja PDAM Intan Kota Banjarbaru. Dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, juga untuk lebih antusias dalam mengikuti pelatihan kerja guna meningkatkan prestasi kerja secara sehat antar karyawan lebih meningkat dan efektif jadi atasan harus bisa lebih bisa mendekati diri dengan karyawan agar karyawan lebih bisa terbuka dan mau mengikuti aturan yang dibuat oleh perusahaan. Usaha lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pendekatan motivasi secara mendetail kepada karyawan, bisa juga dengan sering mengadakan acara pengakbaran diluar jam kerja dan memberikan reward dan punishment secara seimbang guna meningkatkan semangat sebagai indikasi meningkatkan kedisiplinan karyawan agar lebih antusias dalam mengikuti pelatihan kerja guna meningkatkan prestasi kerja pada PDAM Intan Kota Banjarbaru.

Kata Kunci : prestasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Selpi Nur Yulianti, 2021, Analysis of Employee Performance Against Employee Performance at PDAM Intan Banjarbaru City, Supervisor I : Syahrani, Supervisor II : Hairul

This study aims to examine: (1) Analysis of the current performance of PDAM Intan Banjarbaru employees, (2) the performance of Banjarbaru PDAM Intan employees that should be carried out,

The type of research used is qualitative, namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers obtained from interviews with company leaders and information, especially about employee performance on the performance of PDAM Intan Banjarbaru City employees.

The results show that the performance of PDAM Intan Banjarbaru City employees is considered quite good and good, there are still employees who don't want to take part in training because of lack of discipline in employees which can affect employee performance for Banjarbaru City PDAM Intan work performance. In order to improve employee discipline, employees are also more enthusiastic in participating in training to improve work performance in a healthy and more effective manner, making subordinates must be able to get closer to employees to be more open and follow the rules made by the company. Another effort that can be made by the company is to take a detailed approach to employees, by often holding preaching events outside of working hours and giving rewards and rewards in a balanced way to increase morale as to increase employee discipline so that they are more enthusiastic in participating in training to improve work performance at PDAM Intan Banjarbaru City.

Keywords : Work performance, employee performance

PENDAHULUAN

Orang-orang yang bekerja dalam perusahaan atau berorganisasi perlu dinilai prestasinya, persaingan usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan agar mempertahankan keberadaannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas agar prestasi kinerja karyawan dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peran penting bagi tercapainya tujuan prestasi kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan pelaksanaan dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal dan bahan baku sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan karena mesin-mesin atau modal yang ada tidak akan berguna tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, untuk mengadaptasi persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang tetap ingin bertahan harus mengadaptasi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Strategi tersebut dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan menjaga cerita positif dari masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Seperti halnya unit sdm Pdam Intan Kota Banjarbaru untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi melakukan pembinaan

kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

1. Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan dan prestasi perusahaan. Penilaian prestasi merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan bagi perusahaan dan pegawainya, karena penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadinya, misalnya:

1. Mencapai target
2. Kenaikan jabatan
3. Mendapatkan penghargaan perlakuan yang adil.

Melalui penilaian prestasi kerja karyawan, perusahaan dapat melihat perkembangan kinerja karyawan atau pegawai dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja diharapkan dapat membangun kerjasama antar pegawai, meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai dan kinerja perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja diantaranya kepuasan kerja, faktor tersebut hendaknya diperlihatkan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang ada di perusahaan, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin produktif dan lalin-lalin untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka penulis ingin mencoba mencari kejelasan dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Prespektif Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sdm Pdam Intan Kota Banjarbaru”

METODE PENELITIAN

1. Studi pustaka

Landasan teori-teori yang digunakan penulis diperoleh melalui sumber-sumber literatur dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Informasi yang diperoleh merupakan data sekunder yang berasal dari literature-literatur yang terkait baik langsung maupun tidak langsung untuk melengkapi data primer yang di dapat.

2. Metode peninjauan lapangan (observasi)

Penelitian dilakukan dengan mengunjungi PDAM Intan Kota Banjarbaru untuk memperoleh data yang di inginkan dan juga memperoleh penjelasan langsung dari pimpinan atau pegawai yang terkait dengan system yang sedang berjalan.

3. Metode dokumentasi

Mencari data yang di perlukan sesuai dengan variabel yang di teliti, baik berupa catatan, laporan, dan dokumen. Catatan, laporan, dan dokumen diperoleh dari PDAM Intan Kota Banjarbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis melakukan metode wawancara terhadap salah satu perwakilan karyawan PDAM Intan Banjarbaru dimana penulis didalam wawancara ini mengajukan pertanyaan seputar motivasi kerja yang ada di lingkungan PDAM Intan Banjarbaru meliputi :

1. Bagaimana prestasi kerja karyawan terhadap kinerja yang selama ini diterapkan pada PDAM Intan Kota Banjarbaru?

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat, PDAM Intan Kota Banjarbaru sudah melakukan pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan yang cukup baik, menurut salah satu staff pimpinan PDAM Intan Banjarbaru mengatakan bahwa cara perusahaan melakukan peningkatan kinerja yaitu dengan mengadakan

pelatihan kerja terhadap karyawan, dimana pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi, kualitas, skill serta keterampilan terhadap karyawan dalam setiap tugas-tugas yang telah diberikan pimpinan terhadap skillnya masing-masing

Selain mengadakan pelatihan terhadap karyawan, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga menciptakan suasana kerja yang diharapkan membuat para karyawan merasa nyaman, tenang, serta aman, juga mengenai kelengkapan fasilitas dalam perusahaan juga secara tidak langsung menunjang meningkatnya kinerja karyawan yang membuat prestasi kerjanya menjadi meningkat.

Namun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pelatihan yang diadakan perusahaan pasti ada saja karyawan yang tidak terlalu antusias dalam mengikuti pelatihan tersebut, hal itu di karenakan kurangnya rasa disiplin terhadap tanggung jawabnya di dalam dunia kerja. Dan dari situ lah tugas atasan bertambah, bagaimana cara meningkatkan rasa disiplin kerja terhadap perusahaan bagi setiap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga berlomba-lomba pula meningkatkan prestasi kerja secara sehat antar karyawan dalam menciptakan atau mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama guna membuat kinerja karyawan lebih meningkat dan efektif untuk meningkatkan prestasi perusahaan secara bersama-sama.

Artinya dalam pelaksanaan pelatihan kerja sedikit berjalan kurang baik, karena sebagian karyawan masih kurang berminat untuk mengikuti pelatihan kerja

Berdasarkan hasil penelittian di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan PDAM Intan Kota Banjarbaru belum cukup maksimal dalam pelatihan kerja dan kedisiplinan. Adapun cara yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan atara lain sebagai berikut yaitu pemberian motivasi dari pimpinan, peningkatan disiplin kerja, mencoba sesekali mengadakan acara pengakbaran di luar jam kerja, Menerapkan reward dan punishment secara seimbang. Berdasarkan hasil penelitian diatas, pelaksanaan kinerja karyawan yang belum berjalan maksimal dengan rencana yang di buat.

Dalam kinerja karyawan kendala yang di hadapi PDAM Intan Kota Banjarbaru yaitu karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan, pelatihan kerja yang sedikit kurang maksimal.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut, yang seharusnya di lakukan oleh unit PDAM Intan Kota Banjarbaru yaitu atasan harus bisa lebih mendekati diri dengan karyawan agar karyawan lebih bisa terbuka dan mau mengikuti aturan yang telah di buat oleh perusahaan setidaknya sudah bisa diajak untuk disiplin. Ajakan dengan metode pendekatan bisa menjadi pilihan yang sederhana dan mampu untuk kebiasaan buruknya menjadi kebiasaan yang menguntungkan bagi perusahaan dan tentu bagi karyawan itu sendiri.

Setiap orang pasti pernah mengalami rasa penat dan rasa jenuh dalam bekerja. Banyaknya tugas dan tanggung jawab maupun tuntunan yang harus dicapai dan diselesaikan sering kali menjadi beban bagi para karyawan dalam bekerja. Secara tidak sadar, rutinitas tersebut menurunkan semangat dan kedisiplinan karyawan. Pemimpin perusahaan harus mampu menjaga semangat para bawahannya. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja dengan semangat tinggi dan kedisiplinan yang tinggi juga.

2.Kinerja Karyawan Yang Seharusnya Diterapkan Pada Unit PDAM Intan Kota Banjarbaru

Menurut hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Intan Kota Banjarbaru sudah cukup baik, hal ini di karenakan adanya pengadaan pelatihan kerja terhadap karyawan dan peningkatan disiplin dari perusahaan kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan memang tidaklah mudah bagi seorang manajer di sebuah perusahaan, hal ini di karenakan perbedaan pola fikir serta pendapat setiap anggota perusahaan. Adapun beberapa cara yang kiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Intan Kota Banjarbaru meliputi :

1. Pemberian motivasi dari pimpinan

Motivasi disini maksudnya bentuk sebuah dorongan atau penyamangat dari pimpinan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menciptakan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya

2. Peningkatan disiplin kerja

Peningkatan disiplin kerja untuk karyawan PDAM Intan Kota Banjarbaru harus sangat di perhaikan, adapun cara meningkatkan kedisiplinan tersebut dengan cara menggunakan absensi karyawan yang lebih ketat seperti absensi sidik jari dari situ kita bisa melihat kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu masuk jam kerja dan jam pulang kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai.

3. Mencoba sesekali mengadakan acara pengakbaran di luar jam kerja

Acara pengakbaran yang di maksud adalah misalnya dengan meluangkan waktu untuk liburan bersama, makan bersama, ataupun melakukan hobi bersama. Momen tersebut pasti akan membuat sesuatu yang berkesan untuk para karyawan.

4. Mengadakan sosialisasi pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan meningkatkan kompetensi karyawan diperusahaan.

Sosialisasi mengenalkan struktur organisasi, aturan dan peraturan, kebijakan-kebijakan, system dan prosedur, dan budaya organisasi kepada karyawan baru yang belum pernah mengikuti pelatihan kerja yang sesungguhnya atau yang sebenarnya.

5. Menerapkan reward dan punishment secara seimbang

Jadi memberikan reward kepada para karyawan yang sudah senantiasa mematuhi segala peraturan dengan baik yang sudah di terapkan PDAM Intan Kota Banjarbaru. Begitu juga sebaliknya menerapkan punishment yang tepat jika pegawai PDAM Intan Kota Banjarbaru melakukan pelanggaran peraturan yang telah di buat.

PENUTUP

Dari uraian dan pembahasan yang dikemukakan dalam bab-bab terdahulu, untuk itu penulis mencoba untuk memberikan kesimpulan dan saran-saran dan juga semoga bisa bermanfaat bagi PDAM Intan Kota Banjarbaru.

1. Kesimpulan

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Intan Kota Banjarbaru pimpinan atau atasan harus lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan

- 2) Meningkatkan ke disiplin guna meningkatkan prestasi kerja yang maksimal
 1. Kondisi Fisik
 2. Peralatan
 3. Waktu
 4. Material
 5. Pendidikan
 6. Supervisi
 7. Desain Organisasi
 8. Pelatihan
 9. Keberuntungan
- 3) Adanya pelatihan kerja yang dilakukan oleh PDAM Intan Kota Banjarbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Puji, A., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) (Surakarta). *Pendidikan Ekonomi*.
- H, F. A., D, H., & M, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 79-88.
- Masram, & Muah. (2016 56). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Masram, & Muah. (2016 65-70). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Pangaribuan, R., Nupi Hasyim, A. M., Chaerudin, E. N., & Amin, K. P. (2020). Peran Sistem Pengendalian Manajemen Pada Prestasi Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan di PT Exsplorindo. *Equilibrium Manajemen*.
- Reyhan, A. W. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Nindya Karya (persero). (*Accounting and Management Research Edition*), 14.
- Riniwari. (2016:38-39). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Riniwati, H. (2016:38-39). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- S, W. W., M, S. S., & T, T. V. (2019). Analisis Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Tunas Dwipa Matra Motor Honda Manado. *Administrasi Bisnis*, 96-104.
- Sutrisno, E. (2017 : 5-11). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 149-154). *Manajemen Sumberr Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T, L. (2021). Analisis Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Doctor Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.