

ANALISIS FAKTOR KINERJA YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT INFRA TECH INDONESIA BANJARMASIN

Febrina Wulandari¹, Syahrani², Periyadi³

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
NPM16310683

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
NIDN060407234

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
NIDN061604894

Email : Febywpongoh@gmail.com / 082251992265

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor kinerja karyawan PT. INFRA TECH INDONESIA. Dengan menggunakan pendekatan analisis Faktor Kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada perspektif kinerja karyawan. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah karyawan dari tahun 2017 hingga tahun 2019 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat bentuk penurunan efektifitas kerja yang dapat terlihat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir.

Hasil pembahasan pada penelitian ini bahwa sebuah Mottivasi kerja yang terdiri dari fakttor yang mempengaruhi mottivasi ,dan pola penilaian kerja serta bentuk-bentuk pengembangan karyawan yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan mottivasi (fakttor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang efektif,serta fakttor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan) yang membuat kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan. Mottivasi Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of employees of PT. INFRA TECH INDONESIA. By using a motivational analysis approach. This research was conducted on the perspective of employee performance. The employee performance perspective is measured by info on the number of employees from 2017 to 2019 and the perspective of the company's development of employee performance by looking at the decline in work effectiveness that can be seen in the past few years.

The results of the study explain that work motivation consists of factors that influence motivation, and work assessment patterns and forms of employee development that have a significant influence on employee performance. Thesis results suggest that the management of the company should be able to implement various policies relating to motivation (factors that influence effective employee performance, and work environment factors that affect employee performance) that make employee performance improve.

Keywords: Employee Performance. Performance Motivation, Employee Development

PENDAHULUAN

Mottivasi dan perkembangan pada pengalaman kerja yang bagus mampu bisa menunjang keberhasilan suatu perusahaan guna menunjukan hasil tujuannya.

Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki tingkat pengetahuan,sikap,sifat-sifat kepribadian dan kemampuan. Oleh karena itu dengan kata lain pengembangan lebih

menekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Pengeembangan menuju kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan kemampuan dan keterampilan pada keahlian, yang berkembang agar bias bekerja dengan baik dengan sukses dijalankannya dengan posisi selama berkarier dalam perusahaan. Persiapan karier jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi tersebutlah yang disebut dengan perkembangan pengembangan dari karyawan. Faktor - faktor hal ini mampu menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Apabila tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga menimbulkan perkembangan yang bagus terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban dalam perintah tugas kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Semua orang pada karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan yang akan mempengaruhi pada perkembangan karyawan juga perusahaan.

Akan tetapi apabila karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan lemah.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Pada kaitannya diatas, karena itu motivasi bagian masalah yang begitu penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu kemampuan dan keterampilan sebuah manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT INFRATECH INDONESIA ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Telekomunikasi di Indonesia, dalam hal PT INFRATECH INDONESIA di percayai sebagai perusahaan yang menangani jaringan yang di Indonesia terutama untuk wilayah Banjarmasin.

PT INFRATECH INDONESIA di Banjarmasin di pimpin oleh Regional Personal Manager dan dibantu oleh 5 orang Chief dan 90 orang karyawan, yang mana dari segi manajerial Chief berperan sangat baik dalam mengelola perusahaan dan karyawan didalamnya, padahal pimpinan Regional Personal Manager begitu sibuk dengan urusan pekerjaan kantor lainnya dan selalu berpergian keluar kota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian deskriptif kualitatif bagian sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif..

Pada teknik analisis data menggunakan analisis Deskriptif yang di lakukan untuk identifikasi hasil motivasi kerja karyawan dan perkembangan terhadap karyawan pada perusahaan PT Infratech Indonesia,

PEMBAHASAN

Mncapai suatu efektifitas kerja tidak hanya cukup dengan kerja keras, juga memerlukan peralatan dan metode kerja yang lebih baik. Akan tetapi juga diperlukan peningkatan investasi, riset pengembangan dan teknik-teknik manajemen yang lebih maju. Hal ini dapat dipahami, karena berbicara masalah efektifitas selalu berkaitan dengan

sumber daya manusia yang kompleks permasalahannya dan tidak semua perusahaan bisa mengandalikan dengan baik

Faktor lain yang juga mempunyai pengaruh pada efektivitas kerja karyawan adalah terlalu monotonnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Kurangnya kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan ternyata juga merupakan faktor penyebab terjadinya penurunan efektivitas kerja pada perusahaan PT.INFRATECH INDONESIA di Banjarmasin.

Berdasarkan pada masalah di atas,ada beberapa alternatif yang perlu dilakukan manajemen agar efektivitas kerja pada PT.INFRATECH INDONESIA,yaitu :

1) Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja yang ada pada perusahaan PT.INFRATECH INDONESIA dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi pada organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung arti ingin rasa mempunyai dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Pada dimensi keorganisasian membaca produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh sebab itu dengan pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Karyawan bagian dari pelaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan

keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

2) Prinsip-Prinsip Pengembangan Karyawan

Prinsip-prinsip pengembangan karyawan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik antara lain:

- (1) Adanya dorongan motivasi dari *trainer*, misalnya persiapan transfer atau promosi.
- (2) Adanya laporan kemajuan.
- (3) Adanya penguatan.
- (4) Adanya partisipasi aktif dari *trainer*.
- (5) Latihan dibagikan sebagian demi sebagian.
- (6) Latihan mampu berpikir keras pada perbedaan individu
- (7) *Trainer* yang selektif (mau dan mampu).
- (8) Diusahakan *training method* yang sesuai.

Perbedaan individu dalam latar belakang pendidikan, pengalaman dan minat harus diperhatikan dalam perencanaan program-program pengembangan, khususnya dalam latihan dan pengawasan ataupun *supervisory training*. Perhatian khusus diarahkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu program pengembangan. Dengan adanya motivasi terhadap pegawai memungkinkan dia untuk bekerja keras.

3) Pengembangan metode dalam Pengembangan Karyawan

Pelaksanaan pengembangan (latihan dan pendidikan) harus didasarkan pada jenis metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan

perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau' suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Agar jauh lebih bagus maka dalam pelaksanaan program sebaiknya dilakukan oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

Sasaran pengembangan karyawan adalah: Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atau technical skills., Meningkatkan keahlian dan keterampilan memimpin serta mengambil keputusan atau managerial skills dan conceptual skills.

4) Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.INFRATECH INDONESIA. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Terdapat beberapa faktor diantaranya seperti :

(1) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor -faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan

eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

(2) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor -faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

5) Pentingnya Hubungan Kerja di PT.INFRATECH INDONESIA

(1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kondisi kerja yang harmonis akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

(2) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan hasil pencapaian kepuasan kinerja karyawan arah kondisi lingkungan dalam

menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

Hubungan antar karyawan adalah hubungan yang bukan hanya antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi, tetapi mereka juga mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

6) Peningkatan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting dalam pelaksanaannya, karena keberhasilan suatu kegiatan disamping ditentukan oleh perencanaan yang tepat, kemampuan sumber dayanya juga dipengaruhi kedisiplinan karyawan yang menjadi pelaksanaannya. Oleh sebab itu, pihak manajemen harus berusaha bagaimanapun caranya agar disiplin kerja dapat diterapkan serta di patuhi oleh semua karyawan. Untuk menanamkan nilai-nilai disiplin dalam lingkungan kerja memang relatif sulit, karena berbagai kendala yang tentunya akan dihadapi, namun perlu di garis bawahi bahwa efektif tidaknya penerapan disiplin tergantung kepada manajemen sendiri.

Penerapan disiplin disini bukan berarti mengekang kebebasan karyawan, tetapi lebih bermakna mendidik agar karyawan dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara baik sesuai garis perencanaan yang

sudah dibuat, sehingga pekerjaan dapat berhasil secara maksimal dalam waktu tertentu. Semakin meningkat disiplin karyawan, maka pelaksanaan tugas akan berhasil sebagaimana diharapkan.

7) Memberikan Kesempatan Menambah Wawasan

Pada umumnya setia karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki latar belakang pendidikan berbeda-beda, begitu halnya kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan baik melalui pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya karena hal ini justru akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Pelaksanaan tugas akan lebih berdaya dan berhasil guna bila dikerjakan oleh karyawan yang memiliki wawasan atau keterampilan dibidangnya.

8) Memberikan posisi kepada karyawan pada yang Tepat

Pada menempatkan karyawan pada suatu tugas dan tanggung jawab yang tepat, maka prinsip *the right man in he right place* harus diterapkan. Oleh sebab itu pelaksanaan mutasi seharusnya selalu dilaksanakan, karena dari hasil pengamatan manajemen terhadap kemampuan masing-masing dapat dijadikan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dalam pengertian tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya memang terkadang sulit penerapannya, karena terkadang faktor intern lebih dominan.

9) Usaha – Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Melalui Pemberian Motivasi yang Tepat

Para karyawan adalah sebagai salah satu elemen yang terpenting dari berbagai faktor produksi. Oleh sebab itu adalah layak jika PT.INFRATECH INDONESIA selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan mantap, di samping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan organisasi tersebut.

PENUTUP

- 1) Permasalahan yang dihadapi perusahaan PT.INFRATECH INDONESIA adalah menurunnya efektivitas kerja karyawan, sehingga keadaan ini sangat berpengaruh terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.
- 2) Bentuk penemuan efektivitas kerja yang dapat terlihat selama kurun waktu tiga tahun terakhir adalah kurangnya semangat dan gairah kerja, tingginya tingkat absensi dan telatnya masuk para karyawan selama menjalankan kewajiban kerja dan menurunnya kuantitas kerja, menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga hal ini sangat mengganggu kelangsungan pekerjaan.

3) Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Dalam penelitian ini juga hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja dan perkembangan kerja termasuk dalam tingkat hubungan sedang, untuk itu sudah selayaknya dilakukan penelitian.

4) Hal ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan di perusahaan PT.INFRATECH INDONESIA. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor tersebut diharapkan akan ditemukan strategi lain untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5) Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena segala aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indikator motivasi kerja terdapat satu indikator (kebebasan menyampaikan pendapat) yang mendapat skor yang paling rendah dan termasuk ke dalam kategori sedang. kerja karyawan menjadi lebih baik.

6) Produktivitas perkembangan kerja yang dicapai oleh karyawan harus dapat lebih diperhatikan. Oleh karena itu alangkah lebih baik lagi apabila perusahaan memberikan kelonggaran lebih terhadap kebebasan para karyawan dalam menyampaikan gagasan atau pendapat, meningkatkan hubungan kerja agar menjadi lebih baik, serta kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih optimal dan hasil kerja yang didapat akan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tjahjono. 1996. "*Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi.*" *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Agusttina Maariif, Fauzia. 2005. Analisis Hubungan Penilaian Kinerja dengan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Sub Divisi Group Liabilities Consumer Banking PT Bank Bukopin, Jakarta) Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo
- Dewi, C. N. C., Bagia I. W. dan Sussila G. P. A. J. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 2.
- Periyadi, (2017). Faktor Kinerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan. *Jurnal Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.10 No.2 September 2017.
- Periyadi, (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No.2 September 2018.
- Soejoeed, S, 1992. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Balai Pustaka, Jakarta
- Sri Sudjati Kadarsiman, 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*, Armico, Bandung
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Raja Graffindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, M. Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Cetakan Ke-empat. Penerbit PT Raja Graffindo Persada. Jakarta