

ANALISIS PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. INDO PRIMA NUSANTARA MEDAN

¹RINA FRISKA B SIAHAAN, ²JESSIE SUSANA, ³WENY, ⁴WILINNY, ⁵WILLIAM VINCENT
^{1,2,3,4,5}AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA
rina.fbintang@gmail.com

ABSTRACT

Job performance is the result of work obtained by someone when completing work that is charged to him. work performance appraisal is a process for evaluating employee work results for their work. The benefits of performance appraisal (work performance) are: as input for leaders to help and direct employees to improve their performance in the future and to carry out improvements and improvements in human resource management activities. There are two factors that affect work performance, namely: individual factors consisting of effort (abilities), abilities (abilities), role / task perception, and environmental factors consisting of physical conditions, equipment, time, material, education, supervision, organizational design, training, good luck. The informants studied were employees at PT. Indo Prima Nusantara Medan. The research method used is a qualitative method where the data obtained is based on interviews with data sources used are primary data. The formulation of the problem in this study, "How the Employees' Job Performance at PT. Indo Prima Nusantara Medan? The purpose to be achieved in this study is to analyze and find out the Employee Job Performance at PT. Indo Prima Nusantara Medan. In this study we can see in the background the problem of employee work performance at PT. Indo Prima Nusantara Medan is very low and not in line with company expectations. This happens because employees always postpone work so that the work cannot be completed in accordance with deadlines set by their superiors. From the research results obtained by researchers there are several shortcomings of the company for employee work performance. The results of these studies can be seen from the results of interviews that can. Therefore, researchers provide some advice in this study for the company with the aim of improving employee performance in the company.

Keyword : Job Performance Analys

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset atau investasi perusahaan yang sangat berharga dan perlu dijaga. Sehingga perusahaan harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, karena Setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kekayaan dari pemegang sahamnya. Tindakan pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kesuksesan yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, sumber daya manusia juga harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi karyawan berkembang secara maksimal. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Pada hakekatnya karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan akan dibebankan berbagai macam pekerjaan oleh pihak perusahaan sesuai dengan kemampuan dirinya. Ketika seorang karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan maka hasil kerja karyawan tersebut dinamakan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam pengembangan usahanya, sebuah perusahaan selalu mendorong karyawannya untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan di PT. Indo Prima

Nusantara Medan nampaknya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan pengamatan, pada jangka waktu yang telah ditetapkan itu, sang karyawan tidak mengoptimalkan waktunya untuk menyelesaikan perintah atasannya melainkan sang karyawan selalu memainkan HP dan berbicara dengan karyawan lain selama proses bekerja. Mengingat begitu pentingnya prestasi kerja dalam penyelesaian pekerjaan perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian tentang Prestasi Kerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi kerja mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (Sunnyoto 2013) manfaat penilaian prestasi kerja adalah :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian - Penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan - Keputusan Penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya, sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan - Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan Dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan - Penyimpangan Proses Staffing
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakkuratan Informasional
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tetap.
- h. Kesalahan - Kesalahan Desain Pekerja
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan Kerja Yang Adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan - Tantangan Eksternal
Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut pandangan Williams (Wibowo, 2014) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode penelitian yang hendak digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif deskriptif. Karena metode kualitatif deskriptif ini digunakan dengan tujuan memberikan gambaran realita prestasi kerja di PT. Indo Prima Nusantara Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (interview). Menurut Esterberg (Sugiyono, 2013), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut Stainback (Sugiyono, 2013), dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Maka dari macam-macam wawancara diatas, penulis mengambil wawancara semistruktur sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga menggunakan purposive sampling dalam menentukan sample sumber data. Menurut Soewadji (2012), purposive sampling adalah pengambilan sample yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu dari peneliti. Purposive sampling biasa juga disebut sebagai judgment sampling karena dalam sampling ini peneliti berusaha menguji pertimbangan-pertimbangannya untuk dapat memasukkan unsur yang dianggap khusus dari suatu populasi dimana peneliti mencari informasi. Dalam pengambilan sampel penelitian ini, penulis mengambil sample sebanyak tujuh orang dimana kriteria orang yang menjadi informan adalah orang-orang yang berhak untuk menilai prestasi kerja di PT. Indo Prima Nusantara Medan yaitu accounting chief, manager marketing, supervisor purchasing, chief HRD, auditor, supervisor service, dan supervisor spare part.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Usaha karyawan dianggap bagus karena perusahaan sudah menetapkan deadline pekerjaan untuk karyawannya walaupun karyawan terkadang menunda pekerjaannya. Dan dari dokumen-dokumen yang telah disediakan oleh perusahaan sangat membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya.
2. Seorang karyawan diberikan waktu berjangka untuk belajar terlebih dahulu dan menerapkan apa yang dipelajarinya dalam mengadaptasi pekerjaan barunya.
3. Sikap partisipasi karyawan dalam perusahaan ini dianggap baik karena setiap karyawan saling membantu satu sama lain dalam sebuah tim kerja walaupun terkadang setiap karyawan mempunyai emosional yang berbeda.
4. Fasilitas perusahaan ini dinilai tidak bagus karena fasilitas yang disediakan kurang memadai seperti kantin, dan juga fasilitas pendingin ruangan (Air Conditioner) yang tidak dingin membuat karyawan merasa gerah dan tidak fokus pada pekerjaannya.
5. Kedisiplinan karyawan di perusahaan ini sangat bagus karena dituntut oleh peraturan yang ada dan uang kerajinan yang bisa diterima karyawan jika tepat waktu masuk kerja.
6. Pendidikan dalam perusahaan ini dianggap sangat penting karena memudahkan perusahaan dalam penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
7. Desain pekerjaan perusahaan ini dinilai tidak bagus karena seorang karyawan dalam suatu bidang bisa memegang beberapa pekerjaan bidang lainnya.
8. Pelatihan perusahaan ini hanya dilakukan pada awal karyawan baru masuk kerja.
9. Kesempatan kerja perusahaan ini hanya akan diberikan kepada karyawan yang mempunyai ketelitian dan berkemampuan.
10. Pemberian insentif perusahaan ini tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh sang karyawan.
11. Seorang pemimpin menilai prestasi kerja karyawan dalam perusahaan ini dengan pertimbangan berupa ketelitian, ketekunan, kedisiplinan, kemampuan, pengalaman dan inisiatif karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

Menurut Byar dan Rue (Sutrisno, 2009), ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor individu yaitu (a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, (b) Kemampuan (abilities), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, dan (c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan yaitu (a) Kondisi fisik, kondisi tempat kerja yang ada dalam perusahaan seperti keadaan ruangan tempat kerja bagi para karyawan melaksanakan pekerjaannya, (b) Peralatan, perlengkapan ataupun fasilitas

pendukung pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan seperti alat-alat tulis, mesin pendingin ruangan, dan lain-lain, (c) Waktu, adanya ketentuan peraturan waktu yang diterapkan dalam perusahaan seperti jam masuk kerja, jam makan siang dan jam pulang kerja, (d) Material, apa-apa yang diberikan oleh perusahaan sebagai dasar bagi karyawan dalam penyelesaian tugasnya seperti dokumen petunjuk penggunaan program perusahaan, dokumen-dokumen pertimbangan yang bisa menjadi bahan pertimbangan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, (e) Pendidikan, adalah sebuah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pendidikan juga merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang, (f) Supervisi, berkaitan dengan kepemimpinan dalam suatu perusahaan dimana fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak mengenakkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan perkerajaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, (g) Desain organisasi, menyusun job description bagi para karyawan dalam struktur organisasi, maka dari itu karyawan dapat mengetahui secara jelas apa yang menjadi tugas dalam cakupan pekerjaannya. Dan penyusunan pekerjaan ini juga harus didasarkan atau disesuaikan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sang karyawan, (h) Pelatihan, adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan juga membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan, dan (i) Keberuntungan, berupa promosi jabatan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis dari hasil wawancara, penulis menemukan bahwa usaha karyawan dianggap bagus karena perusahaan sudah menetapkan deadline pekerjaan untuk karyawannya walaupun karyawan terkadang menunda pekerjaannya dan dari dokumen-dokumen yang telah disediakan oleh perusahaan sangat membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Seorang karyawan diberikan waktu berjangka untuk belajar terlebih dahulu dan menerapkan apa yang dipelajarinya dalam mengadaptasi pekerjaan barunya. Sikap partisipasi karyawan dalam perusahaan ini dianggap baik karena setiap karyawan saling membantu satu sama lain dalam sebuah tim kerja walaupun terkadang setiap karyawan mempunyai emosional yang berbeda. Fasilitas perusahaan ini dinilai tidak bagus karena fasilitas yang disediakan kurang memadai seperti kantin, dan juga fasilitas pendingin ruangan (Air Conditioner) yang tidak dingin membuat karyawan merasa gerah dan tidak fokus pada pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan di perusahaan ini sangat bagus karena dituntut oleh peraturan yang ada dan uang kerajinan yang bisa diterima karyawan jika tepat waktu masuk kerja. Pendidikan dalam perusahaan ini dianggap sangat penting karena memudahkan perusahaan dalam penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Desain pekerjaan perusahaan ini dinilai tidak bagus karena seorang karyawan dalam suatu bidang bisa memegang beberapa pekerjaan bidang lainnya. Pelatihan perusahaan ini cuman ada pada awal karyawan baru masuk kerja. Kesempatan kerja perusahaan ini hanya akan diberikan kepada karyawan yang mempunyai ketelitian dan berkemampuan. Pemberian insentif perusahaan ini tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh sang karyawan. Seorang pemimpin menilai prestasi kerja karyawan dalam perusahaan ini dengan pertimbangan berupa ketelitian, ketekunan, kedisiplinan, kemampuan, pengalaman dan inisiatif karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis, penulis menarik kesimpulan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam PT. Indo Prima Nusantara Medan yaitu :

1. Faktor individu, usaha karyawan dianggap bagus karena perusahaan sudah menetapkan deadline pekerjaan untuk karyawannya walaupun karyawan terkadang menunda pekerjaannya, selanjutnya kemampuan karyawan dalam perusahaan ini dinilai bagus setiap karyawan yang mendapatkan pekerjaan baru, mereka dapat mengadaptasinya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan bagus, pada perilaku atau sikap partisipasi karyawan dalam perusahaan ini dianggap baik karena setiap karyawan saling membantu satu sama lain dalam sebuah tim kerja walaupun terkadang setiap karyawan mempunyai emosional yang berbeda.
2. Faktor lingkungan, kondisi fisik tempat kerja dalam perusahaan ini dinilai kurang bagus dimana dengan alat pendingin ruangan (Air Conditioner) yang tidak dingin membuat karyawan merasa gerah dan tidak fokus pada pekerjaannya, sedangkan fasilitas perusahaan ini dinilai tidak bagus karena fasilitas yang disediakan kurang memadai seperti kantin. Kedisiplinan karyawan di perusahaan ini sangat bagus karena dituntut oleh peraturan yang ada dan uang kerajinan yang bisa diterima karyawan jika tepat waktu masuk kerja. Material dokumen-dokumen telah disediakan dengan lengkap oleh perusahaan sehingga sangat membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Pendidikan dalam perusahaan ini dianggap sangat penting karena memudahkan perusahaan dalam penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Seorang pemimpin menilai prestasi kerja karyawan dalam perusahaan ini dengan pertimbangan berupa ketelitian, ketekunan, kedisiplinan, kemampuan, pengalaman dan inisiatif karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya. Desain pekerjaan perusahaan ini dinilai tidak bagus karena seorang karyawan dalam suatu bidang bisa memegang beberapa pekerjaan bidang lainnya. Pelatihan yang disediakan dalam perusahaan ini kurang memuaskan karena pelatihan dalam perusahaan ini tidak berkelanjutan dan hanya disediakan pada awal karyawan tersebut masuk kerja, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi kurang bagus, produktivitas dan motivasi kerja menurun padahal tujuan dari pelatihan adalah untuk pengembangan kompetensi karyawan. Kesempatan kerja perusahaan ini hanya akan diberikan kepada karyawan yang mempunyai ketelitian dan berkemampuan. Dan juga pemberian insentif perusahaan ini tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh sang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, Dudit H. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.

Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta Anggota IKAPI.

Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 2(2), 30-39.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya, PT.

Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 5(1), 26-32.

Putra, Nusa. 2013. Penelitian Kualitatif IPS. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Simanjuntak, Payman J, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sunyoto, Danang. 2012. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edy H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo persada.

Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).