

IMPLEMENTASI KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA LAUTAN MINA SUKSES DI DKI JAKARTA

Ayu Agustin Suharjo¹, Edy Krisyanto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ayuagustinsuharjo@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01108@unpam.ac.id

Abstract

An organization, whether business or non-business, cannot be separated from the role of Human Resources (HR) management. The more the organization or company develops, the more it involves workers in an effort to support the smooth running of the organization or company. To provide good product quality, the company must be able to improve and maximize employee performance, the company needs to pay attention to the needs of employees in working because by fulfilling the needs of its employees, the company will get better work quality or employee performance and the quality of the products created or worked on with good performance, the quality of the products worked on will be good or satisfactory. Indicators that must be met are the physical work environment, non-physical work environment, compliance with company regulations, work quality, work quantity, responsibility, cooperation and initiative. Overall, all of these indicators must be met by employees and the company optimally in order to achieve the desires of employees and the company in the future.

Abstrak

Sebuah organisasi baik bisnis maupun non bisnis tidak terlepas dari adanya peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Semakin berkembangnya organisasi atau perusahaan maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha untuk menunjang kelancaran jalannya organisasi atau perusahaan. Untuk memberikan kualitas produk yang baik maka perusahaan harus dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dalam bekerja karena dengan melengkapi kebutuhannya maka perusahaannya akan mendapatkan kualitas kerja atau kinerja karyawan akan lebih meningkat dan kualitas produk yang diciptakan atau dikerjakan dengan kinerja yang baik maka kualitas produk yang dikerjakan akan baik atau memuaskan. Indikator yang harus di penuhi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, taat terhadap peraturan perusahaan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Secara keseluruhan semua indikator tersebut harus terpenuhi oleh karyawan dan perusahaan secara maksimal agar tercapainya keinginan para karyawan dan perusahaan di masa yang akan datang.

Keyword : Kinerja Karyawan; SDM; Implementasi Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, Kinerja pada hakikatnya adalah sikap dan perilaku mental yang didasarkan pada keyakinan terus- menerus bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan di masa lalu agar masa depan lebih baik dari saat ini. Berdasarkan kinerjanya terhadap organisasi, seorang karyawan akan merasa senang dan bangga atas pencapaian yang telah diraihinya. Di tempat kerja, memberikan pekerjaan yang berkualitas adalah hal yang diinginkan. Jika kinerja seorang karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas, maka mereka akan bekerja dengan baik. Dan perusahaan yang turut berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas internal, sumber daya para pekerja karena yang paling berharga dalam setiap usaha atau perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dapat memperkenalkan pola pikir mereka sendiri ke dalam lingkungan organisasi dengan membawa pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan mereka sendiri. Sumber daya manusia tidak dapat sepenuhnya dikelola untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, berbeda dengan uang, mesin, dan material yang sifatnya positif. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk berhasil dipengaruhi oleh gaji dan kemungkinan pertumbuhan profesional yang ditawarkan kepada karyawannya. Pencapaian tujuan organisasi juga lebih bergantung pada orang-orang yang bekerja untuk organisasi tersebut dibandingkan pada teknologi. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kapasitas mereka untuk memberikan hasil pekerjaan berkualitas yang memenuhi tuntutan perusahaan secara keseluruhan. Namun ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) mengatakan” kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui.

Kinerja adalah sejauh mana seorang pekerja berhasil menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan ekspresi keterampilan atau kemampuan itu sendiri dan bukan sifat individu seperti bakat atau kemampuan. Kinerja adalah kemampuan yang diungkapkan melalui kerja nyata”. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Dan kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan hasil pekerjaannya, yang dievaluasi selama periode waktu tertentu dan dibandingkan dengan serangkaian kriteria atau nilai dalam lingkungan di mana mereka berkinerja baik baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Karyawan yang berkinerja baik mungkin berhak mendapatkan imbalan seperti kenaikan gaji dan lebih banyak prospek untuk kemajuan. Mereka juga mungkin dapat memperoleh dan memajukan pengalaman dalam bidang pekerjaan mereka. Sebaliknya, kinerja di bawah standar dari seorang karyawan menunjukkan bahwa ia adalah pekerja yang tidak kompeten.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba akan mengambil topik mengenai implemntasi kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pengelolaan ikan laut beku, khususnya seperti ikan tuna, lemuru, tengiri, gurita dan lain-lain, dalam melakukan pembekuan ikan laut PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta memerlukan kualitas produk yang baik serta kepuasan pelanggan karena bisa mempengaruhi intensitasi kujungan pelanggan pada kesempatan brikutnya. Kualitas produk adalah permulaan dari kepuasan pelanggan, untuk meningkatkan kulitas produk yang lebih baik PT Mitra lautan mina sukses membutuhkan kinerja karyawan yang baik

untuk mengelola hasil ikan laut, agar produk yang dihasilkan bagus dan berkualitas.

Setiap bulannya PT Mitra lautan mina sukses Di DKI Jakarta melakukan penilaian, kepada semua karyawan baik itu manajemen, dan bagian proses pengolahan ikan beku, adapun yang menjadi kriteria penilaiannya terdiri dari 10 aspek yaitu:

1. Kerapihan
2. Komunikasi
3. Gesit
4. Ketelitian
5. Interaktif
6. Kebersihan
7. Team work
8. Motivator
9. Inisiatif
10. Responsive

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (Planning) pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”. Dengan demikian, manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses yang mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai kegiatan, termasuk di dalamnya adalah masalah pemasaran baik produk maupun jasa.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020) “manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya”.

Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020) “manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat”.

Menurut (Hasibuan 2020) “manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien”. Menurut (Robbins dan Coulter) dalam (Kristina and

Widyaningrum 2019) “manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”. Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) “manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

b. Manajemen sumber daya manusia

Menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) “manajemen adalah yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

pendapat lainnya juga menurut (Sadili Samsudin, 2019:22) “menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut (Ajabar, 2020:5) “manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi”. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) “manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya”. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Prasadja, 2019) “sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”. Menurut panggabean (dalam Prasadja, 2019) “manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang

berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Istilah manajemen sumber daya manusia sangatlah bervariasi. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) “menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Adhari (2020:77) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa “kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan tugas akhir komprehensif ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, antara lain:

- a. Penelitian kepustakaan yaitu membaca dan mengkaji beberapa literatur yang ada di perpustakaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, yaitu mengenai kualitas pelayanan, hal itu dimaksudkan guna merumuskan teori, pendapat, definisi, perbandingan hasil penelitian dan lain-lain.
- b. Penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:
- c. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab yang ditujukan langsung kepada karyawan PT Mitra Mina Sukses Di DKI Jakarta.
- d. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji dokumen-dokumen tertulis, seperti arsip, internet, brosur, majalah, dan buku hasil penelitian.
- e. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara mendalam

mengenai fenomena atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan PT Mitra Mina Sukses Di DKI Jakarta dalam melakukan pekerjaannya.

- f. Jenis Data
Jenis data menurut Sugiyono (2017:80) berdasarkan sumbernya, diantaranya sebagai berikut:
- g. Data Internal
Data internal adalah data yang diperoleh langsung dari suatu organisasi atau tempat dilakukannya penelitian.
- h. Data Eksternal
Data eksternal adalah data yang diperoleh dari luar lingkup kerja kita.
- i. Jenis data menurut sifatnya, diantaranya sebagai berikut:
- j. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data deskriptif atau data yang tidak berbentuk angka. Data kualitatif dapat diperoleh melalui wawancara, kuisioner, observasi, studi literatur, dan lain sebagainya.
- k. Data Kuantitatif
Data kuantitatif dapat diperoleh dengan melakukan survey untuk mendapatkan jawaban rigid berupa angka. Data kuantitatif ini bersifat objektif, sehingga setiap orang yang membaca atau melihat data ini akan menafsirkannya dengan sama.
Jenis data menurut cara perolehannya, antara lain :
- l. Data Primer
Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).
- m. Data Sekunder
Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.
- n. Berdasarkan uraian diatas, jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan jenis data kualitatif. Pada penelitian ini data primer didapat dari observasi secara langsung dan wawancara

yang dilakukan bersama karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta, data dari hasil wawancara tersebut diteliti untuk mengetahui bagaimana implementasi kinerja karyawan pada PT Mitra Mina Sukses Di DKI Jakarta..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Implementasi Kinerja Karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta

Kinerja Karyawan ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Oleh karena itu untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan dan tanggung jawab dalam bekerja apakah sudah sesuai ataukah belum.

Seiring dengan meningkatnya jumlah permintaan konsumen dalam pembelian ikan beku, baik dari instansi dalam negeri maupun luar negeri akan pembelian ikan beku yang semakin tinggi, ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar hasil proses pembekuan ikan di proses menjadi lebih baik lagi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta maka kualitas produk ikan beku akan mendapatkan hasil yang berkualitas.

Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta dapat diukur menggunakan indikator pendapat dari menurut Yulianto (2020:9) sebagai berikut:

1) Kulit

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan, dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk.

Kualitas kerja PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta mengukur

sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan

Kualitas kinerja karyawan merupakan suatu sifat yang perlu diperhatikan dalam PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta. Terwujudnya tujuan suatu perusahaan dapat dilihat melalui produk yang dihasilkan serta kualitas kerja karyawannya. Peningkatan kualitas kerja karyawan sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi mesin namun faktor manusia juga memegang peranan penting di dalamnya.

Kualitas kinerja karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta terjadi permasalahan kinerja dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja. Misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringnya pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan.

Terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka

tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta masih belum adanya kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta melakukan beberapa evaluasi untuk para karyawan agar kualitas kinerja karyawan lebih meningkat yaitu seperti evaluasi oleh atasan langsung, evaluasi oleh rekan kerja, evaluasi oleh diri sendiri, evaluasi oleh pelanggan atau pengguna layanan.

Perusahaan berharap dengan adanya evaluasi untuk kinerja karyawan, kualitas kinerja karyawan akan lebih meningkat, lebih inisiatif, bertanggung jawab dan karyawan tidak merasa dibebankan atas perkerjanya sehingga karyawan bisa menimakti perkerjanya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dalam perusahaan kecepatan atau gesit dalam bekerja sangat dibutuhkan karena setiap perusahaan pasti mempunyai target produksi perharinya. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dihabiskan. kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Dalam penelitian ini kuantitas yang dimaksud adalah kuantitas dalam bekerja. Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Untuk kuantitas dalam bekerja di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta merasa cukup kompetitif, meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal, namun ada pula karyawan yang kadang kurang bertanggung jawab terhadap Pekerjaannya yang disebabkan kemalasan karyawan itu sendiri.

Dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja karyawan menunjukkan katagori baik, dengan kata lain karyawan selalu berusaha melakukan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan di awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia ntuk aktivitas lainnya. Dalam dunia pekerjaan sering kali mendengar waktu lebih penting dari pada uang. Produktivitas karyawan sangat erat hubungannya dengan manajemen waktu kerja dari karyawan.

Produktivitas karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya meningkatnya profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras atau bahkan bukan solusi tepat yang bisa menjadi bumerang bagi perusahaan.

Bekerja keras, belum tentu bekerja cerdas karena diperlukanya strategi manajemen yang perlu diterapkan. Di dalam ketepatan waktu pada PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta memiliki cara tersendiri dan tidak sesuai dengan teori yang ada yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai

dengan jam kerja yaitu mulai bekerja di pukul 08.00 pagi, samapai pukul 12.00 siang, waktu karyawan beristirahat sampai pukul 13.00 siang, lalu setelah itu karwan kembali bekeja sampai jam 17.00 sore dan itu yang terjadi disetiap harinya yaitu setiap hari senin sampai hari sabtu.

Beberapa karyawan di PT. Mitra Lautan Mina Sukses DKI Jakarta bekerja cukup baik dan datang sesuai jam kerja yang sudah ditentukan tetapi ada beberpa juga karyawan yang datang tidak sesuai jam kerja, beberapa karyawan yang datang terlambat memberi alasan telat datang ketempat kerja dikarenakan jalannan yang macet dan bangun kesianagan.

Sikap ini pastinya merugikan perusahaan dikarenakan setiap perusahaan pastinya memiliki target produksinya sendiri jika karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta datang terlambat maka akan menghambat proses produksi, dan sikap ini harus segera diubah dan tidak lanjutan agar tidak terjadinya kerugian yang didapatkan oleh perusahaan.

Agar Karyawan tidak terus mengulangi kesalahan terus menerus perusahaan mebebrikan beberpa sanksi, untuk tingkat pertama yaitu meberikan teguran untuk karyawan yang terlambat masuk kerja, kedua yaitu denda perusahaan menetapkan denda Rp. 10.000 setiap 5 menit keterlambatan. Jadi jika karyawan terlambat 15 menit, maka karaywan tersebut harus membayar denda sebesar Rp. 30.000. dan sanksi terakhir adalah pemotongan gaji dan bonus apabila karyawan tersebut sudah terlambat melebihi 3 kali.

Dengan adanya sanki-sanksi tersebut perusahann berharap agar karyawan di perusahaan bisa datang untuk bekerja lebih awal lagi, tidak terlambat dan berharap para krayawan lebih bisa menghargai waktu.

4) Efektifitas

Efektivitas adalah suatu kegiatan yang dilakukan melalui proses, dilakukan secara

sistematis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas kerja yang berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

Efektivitas juga berhubungan dengan keberhasilan suatu operasi pada sektor public sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan karyawan yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Agar karyawan bekerja secara efektif maka perusahaan harus memberikan fasilitas dengan perangkat dan teknologi mumpuni perangkat kerja yang tidak memadai akan menghambat pekerjaan karyawan anda dan juga berdampak pada mood mereka dalam bekerja. Misalnya, laptop atau komputer yang disediakan oleh perusahaan telah berusia tua dan sering sekali mengalami lambat dalam mengoperasikan sistem akibatnya, tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dalam kurun waktu satu jam justru menjadi dua kali lipatnya.

Kemudian, adanya teknologi yang mumpuni kinerja para karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Misal, dalam proses pembekuan ikan, ikan harus dekeringkan terlebih dahulu sebelum adanya teknologi ikan dikeringkan secara manual dan itu butuh waktu 2 samapai 3 hari sampai ikan mengering sempurna, dengan adanya mesin pengering ikan maka proses pengeringan ikan menjadi lebih cepat dan membntu para karayawan bekerja secara efektif

Karena dari itu PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta memeberikan fasilitas yang mendukung untuk para karaywan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta agar para karyawan bisa bekerja secara efektif adapun fasilitas yang diberikan oleh PT Mitra Lautan Mina

Sukses Di DKI Jakarta adalah sebagai berikut

Table 3.1
Daftar Barang Fasilitas Kerja

| No | Nama Barang | Jumlah |
|----|----------------|--------|
| 1 | Komputer | 3 Unit |
| 2 | Printer | 2 Unit |
| 3 | Lemari Arsip | 2 Unit |
| 4 | Mesin Vacuum | 2 Unit |
| 5 | Mesin Pemotong | 3 Unit |
| 6 | Oven Pengering | 1 Unit |
| 7 | Timbangan | 3 Unit |
| 8 | Cold Storage | 2 Unit |
| 9 | Hand palet | 4 Unit |
| 10 | Troli Barang | 3 Unit |

Sumber : PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta

b.

Selain peralatan, fasilitas untuk para karyawan pun turut menunjang tercapainya kinerja karyawan yang efektif dalam hal menyediakan fasilitas karyawan, PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta telah berupaya untuk memebrikan yang terbaik.

Fasilitas yang dipeuruntukan bagi para karyawan yang ada di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta diantaranya adalah lapangan parkir yang luas, ruang pantri, ruang ganti atau istirahat para karyawan yang tidak terlalu luas dan belum bisa memadai untuk para karyawan yang ada di perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa PT Mitra Lautan Minas Sukses Di DKI Jakarta sudah mempunyai sarana dan prasarana yang cukup namun masih ada yang kurang memadai karena belum tersedianya ruangan peristirahatan yang luas untuk para karyawannya. Dengan fasilitas yang sudah perusahaan berikan, perusahaan berharap para karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta bisa bekerja secara efektif.

5) Kemandirian

Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya Kemandirian dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Dalam bekerja, karyawan harus mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus

diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan. kemandirian ditandai dengan kemampuan dalam menentukan nasib sendiri, kreatif dan inisiatif, mampu mengatur tingkah laku, bertanggung jawab, mampu menahan diri, membuat keputusan-keputusan sendiri mampu mengatasi masalah tanpa ada pengaruh dari orang lain.

Masalah di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta saat ini salah satunya adalah karyawan yang tidak bisa bekerja secara mandiri merupakan permasalahan para karyawan, dimana karyawan tersebut justru akan menghambat tercapainya kinerja yang maksimal. Karyawan yang tidak bisa bekerja secara mandiri bisa menghambat dikarenakan mereka selalu bertanya disetiap pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan atasan sudah memberikan arahan yang cukup mudah di mengerti dan dipahami oleh para karyawan, atasan tidak bisa memberikan arahan terus menerus setiap waktu kepada karyawan yang tidak bisa bekerja secara mandiri dikarenakan atasan tersebut pun pasti memiliki pekerjaan yang mereka kerjakan.

Fenomena tersebut masih banyak dijumpai dalam dunia kerja, hal semacam ini akan sangat mengganggu kinerja para karyawan. Tingkat kemandirian dan kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Maka dari itu PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta meberikan saran kepada karyawan tersebut untuk membuat catatan tugas apa saja yang perlu dikerjakan agar karyawan tersebut tidak terus bertanya, sehingga kinerja para karyawan pun tidak terhambat

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya implementasi kinerja karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta dengan menggunakan indikator-indikator menurut

Yuliyanto yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses sudah berjalan dengan baik hanya saja masih belum maksimal dan dilihat.

Dari segi kualitas untuk kinerja karyawan di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta masih belum adanya kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal masih ada karyawan yang lambat pada waktu bekerja. Dari segi kuantitas masih ada karaywan yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal dan ada pula karyawan yang kadang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang disebabkan karena kemalasan karyawan itu sendiri.

Dari segi ketepatan waktu masih ada beberapa karyawan PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta yang masih datang terlambat masuk kerja dan sikap ini harus segera diubah. Dari segi efektifitas masih ada karaywan yang bekerja kurang efektif yang disebabkan fasilitas perusahaan yang kurang memadai yaitu failitas ruang peristirahatan para karyawan yang sempit belum cukup luas untuk para karyawan yang ada di PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI Jakarta.

Indikator yang terakhir yaitu kemandirian para karyawan, masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa bekerja secara mandiri dikareankan karyawan tersebut kurang tanggap dalam menerima arahan dari atasan saat bekerja, meskipun kurang tanggap dalam bekerja perusahaan memberikan solusi untuk masalah tersebut yaitu dengan menyuruh orang tersebut membuat catatan untuk dirinya sendiri agar karyawan tersebut tidak terus bertanya tentang pekerjaan yang sedang mereka kerjakan.

Meskipun dari semua indikator diatas terdapat kekurangan namun implementasi kinerja karyawan yang diberikan sudah cukup baik hanya saja diperlukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan, serta mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Mewujudkan kinerja karyawan perusahaan meberikan dukungan dari berbagai faktor, seperti faktor-faktor berikut ini yang dapat menjadi pendukung untuk mewujudkan kinerja karayawan baik yaitu :

- a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan infrastruktur tempat kerja

- b. Faktor lingkungan kerja
- c. Faktor penetapan tempat kerja
- d. Faktor yang berkaitan dengan visi dan misi perusahaan
- e. Faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi
- f. Faktor komunikasi
- g. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja
- h. Faktor bonus dan insentif

Selain terdapat faktor pendukung terdapat pula faktor yang dapat menghambat dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Interaksi
- b. Perbedaan pendapat antara bawahan dan atasan
- c. Menurunnya produktivitas kerja
- d. Tingkat disiplin yang kurang
- e. Buruknya kepuasan terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhari, Lendy Zelvian. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- [3] Aditama, Roni Angger, AE Publishing. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang
- [4] Afandi. (2018). *Manajemen Pengetahuan*. Tangerang Selatan : Asmoro
- [5] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit CV Budi Utama. Bandung.
- [6] Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. : Bnyumas Jawa Tengah. CV. Pena P ersada.
- [7] Budihardjo. (2017). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Penebar Swadaya Grup.
- [8] Edison, Emron., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [9] Fauzi, Akhmad. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- [10] Hakim Fachrezi, dan Hazmanan Khair. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura*
- [11] Hariyanto, B., Bojonegoro, P., Susanto, H., & Sulistyowati, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck*. In *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* (Vol. 4, Issue 2).
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [14] Herry Krisnadi, Suryono Efendi, Edi Sugiono. (2019). *Pengantar Manajemen*. II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634.
- [15] Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : UMY Press.
- [16] Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2019). *Human Resource Management* (edisi.10). Salemba Empat, Jakarta. Mediatama.
- [17] Nur'Aini, Fajar. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia.
- [18] Rani, Indria Hangga. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal : Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2
- [19] Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- [20] Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Grafindo.
- [21] Robbins, S.P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America : Pearson Education Inc.
- [22] Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.