

## **Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Batu Gunung Mulia Bersama**

**Nor Eva Taniyah<sup>1)</sup>, Rustaniah<sup>2)</sup>, Rika Novyanti<sup>3)</sup>, Fitriani<sup>4)</sup>**

<sup>1, 2, 4</sup> Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

<sup>3</sup> Bisnis Digital, Politeknik Negeri Banjarmasin

email: <sup>1</sup> noreva@gmail.com, <sup>2</sup> rustaniah@poliban.ac.id,

<sup>3</sup> ovy\_green@yahoo.com, <sup>4</sup> fitrianiidahrani@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this research is (1) to determine the performance of employees at PT Batu Gunung Mulia Bersama, and (2) to identify the efforts made by PT Batu Gunung Mulia Bersama to improve employee performance. The type of research used is descriptive qualitative research. The data collection techniques employed are observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that (1) the lack of employee performance at PT Batu Gunung Mulia Bersama can be seen from the high employee absenteeism rate and less than optimal completion of assigned tasks, and (2) efforts that can be made to improve employee performance include providing opportunities for competent employees to fill designated positions, offering incentives for workers who demonstrate positive performance and actively achieve the company's targets, giving employees the opportunity to participate in training and development programs, and promoting and repairing or replacing production machines that are no longer suitable for use.*

**Keywords:** Human Resources, Performance, Employees

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Batu Gunung Mulia Bersama, dan (2) untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan PT Batu Gunung Mulia Bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kurangnya kinerja karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama terlihat dari tingkat absensi karyawan dan kurang optimal dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan (2) upaya yang bisa dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pihak perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan yang kompeten untuk mengisi jabatan yang ditentukan, memberikan insentif bagi pekerja yang menunjukkan kinerja yang positif dan giat dalam bekerja atau mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, memberikan kesempatan karyawannya mengikuti pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan dan melakukan perbaikan atau mengganti mesin produksi yang sudah tidak layak dipakai.*

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kinerja, Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan baik bisa mendukung terwujudnya tujuan serta

sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus mempunyai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari karyawan dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Motivasi hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2003).

Dengan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Apabila mempunyai motivasi yang tinggi serta dapat didukung dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hanya saja jika motivasi yang tinggi tanpa didukung dengan kemampuan yang tinggi maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun kemampuan yang kurang. Oleh karena itu, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan dengan cara khusus pelatihan kerja.

PT Batu Gunung Mulia Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan tabung gas LPG. Secara spesifik kegiatan pembangunan dan operasional; bengkel retester, repair, repaint plant tabung LPG PT Batu Gunung Mulia Bersama merupakan aktivitas retester, aktifitas repaint khusus tabung LPG 12 Kg dan 50 Kg yang berfungsi untuk menjaga keamanan dan keselamatan dalam penggunaan tabung LPG, sebagai usaha penunjang dalam mendukung kebijakan pemerintah dalam implementasi program konversi energi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menjumpai kinerja karyawan pada PT Batu Gunung Mulia Bersama kurang efektif dalam bekerja, karyawan sering bermalas-malasan bekerja dalam artian bahwa mereka menganggap pekerjaan itu tidak penting bagi mereka, sering izin tanpa keterangan, sakit yang dimanipulasi, banyak karyawan mengambil izin yang berlebihan dari perusahaan yang telah ditetapkan dan tidak tercapainya target misalnya dari perusahaan menargetkan 400 buah tabung gas yang terdiri dari 5,5 kg, 12 kg sampai 50 kg dan hanya dapat dicapai sebesar 300-350 buah tabung gas.

Dari permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan pembahasan Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Batu Gunung Mulia Bersama dengan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Batu Gunung Mulia Bersama ?
2. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan PT Batu Gunung Mulia Bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai produk atau output dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunagara, 2002). Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja karyawan merupakan aktivitas karyawan yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

### **Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan**

Stoner dalam Sutrisno (2010) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Manajer harus mampu membedakan secara objektif antara individu yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan individu yang tidak. Dalam hal penilaian kerja, harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, seperti penggajian dan pengembangan sumber daya manusia.

b. Pengharapan

Memerhatikan bidang yang terhubung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan berbagai penghargaan dari organisasi. Mereka yang tampil luar biasa di tempat kerja harus diidentifikasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Salah satu tanggung jawab manajer adalah mengevaluasi kinerja karyawan mereka dan secara akurat mengkomunikasikan hasil evaluasi tersebut. Manajer harus tahu apa kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan mereka dan bagaimana menyelesaikannya untuk melakukannya dengan benar. Mereka juga harus tahu program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Untuk memastikan hal ini terjadi, para manajer harus berkomunikasi dengan karyawan mereka secara aktif.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk menggambarkan data yang diperoleh peneliti secara aktual dan akurat atau sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan (Mardalis, 1989). Pada penelitian ini membahas tentang upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Adapun objek penelitan ini adalah karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data non statistik yaitu secara kualitatif. Dengan analisis data yang ada tanpa menggunakan perhitungan melainkan dengan penjelasan yang rinci dan jelas dengan berkaitan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang ada dalam penelitian ini untu di ambil kesimpulannya.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Kinerja Karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama**

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Batu Gunung Mulia Bersama adalah kinerja karyawan yang kurang baik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi karena banyaknya

karyawan yang tidak hadir, serta target yang telah ditentukan tidak tercapai. Kondisi ini menyebabkan beban kerja karyawan meningkat dan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian PJS KA Operasional yaitu Bapak Gustam Indra A. kinerja karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama pada saat ini berada pada tingkatan yang rendah hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, dimana karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama sering izin tanpa alasan, membuat keterangan sakit yang dimanipulasi, mengambil izin yang berlebihan, mesin produksi yang sering mengalami kerusakan sehingga karyawan kurang optimal dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan. Tidak optimalnya pekerjaan karyawan terlihat pada karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Yang seharusnya perusahaan menargetkan 400 buah tabung gas yang terdiri dari 5,5 kg, 12 kg sampai 50 kg hanya dapat tercapai sebesar 300-350 buah tabung gas.

Penyebab masalah pada PT Batu Gunung Mulia Bersama adalah sebagai berikut: pertama, terkendalanya mesin produksi yang sering mengalami kerusakan, sehingga karyawan sering terhambat dalam melakukan pekerjaan mereka. Kedua, karyawan merasa bahwa selama mereka bekerja, perusahaan belum memberikan perhatian, kenyamanan, atau rasa aman yang memadai. Akibat dari masalah-masalah ini, pekerjaan menjadi tidak dapat berjalan secara efektif, sehingga tidak terselesaikan dengan baik dan target yang telah ditentukan tidak tercapai.

### **Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama**

Adapun upaya-upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama adalah sebagai berikut: Pertama, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan tertentu dan memberikan insentif bagi pekerja yang menunjukkan kinerja positif atau mencapai target. Selain itu, bonus tambahan dapat diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi target.

Kedua, perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan harian untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan, serta mempromosikan karyawan kontrak ke jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan juga harus berkomunikasi intensif dengan karyawan untuk mengetahui dan mengatasi masalah yang dihadapi, seperti kerusakan mesin produksi yang menyebabkan penumpukan pekerjaan. Dengan langkah-langkah ini, karyawan akan merasa lebih nyaman dan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.

## **Pembahasan**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di PT Batu Gunung Mulia Bersama dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk masalah teknis dan manajerial. Pertama, kerusakan mesin produksi yang sering terjadi menyebabkan hambatan dalam proses kerja, yang sejalan dengan teori manajemen operasi yang menyatakan bahwa efisiensi operasional sangat tergantung pada kondisi peralatan produksi (Heizer & Render, 2014). Ketika mesin mengalami kerusakan, tidak hanya mengurangi produktivitas tetapi juga menurunkan motivasi karyawan karena pekerjaan mereka terhambat (Slack et al., 2013).

Selain itu, kurangnya perhatian dan rasa aman yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga menjadi faktor signifikan dalam menurunkan kinerja mereka. Menurut teori Maslow tentang hierarki kebutuhan, kebutuhan akan rasa aman dan kepastian harus terpenuhi sebelum karyawan dapat mencapai kinerja optimal (Maslow, 1943). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Herzberg, 1968).

Upaya-upaya yang diusulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Batu Gunung Mulia Bersama mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan tertentu, pemberian insentif dan bonus, pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi intensif untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah. Ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan (Herzberg, 1968). Selain itu, teori penguatan positif dari Skinner menekankan pentingnya memberikan insentif dan penghargaan untuk memperkuat perilaku positif di tempat kerja (Skinner, 1953).

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan motivasi karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dan memberikan bukti tambahan bahwa intervensi yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia dan operasional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi perusahaan.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, kinerja karyawan PT Batu Gunung Mulia Bersama kurang optimal, ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi tanpa alasan jelas dan kerusakan mesin produksi yang menghambat tugas-tugas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan berkompeten untuk mengisi jabatan

tertentu, menawarkan insentif dan bonus bagi yang menunjukkan kinerja positif dan melampaui target, serta memberikan pelatihan dan peluang pengembangan. Selain itu, promosi untuk karyawan kontrak dan komunikasi intensif untuk mengidentifikasi serta mengatasi masalah, seperti memperbaiki atau mengganti mesin produksi yang rusak, sangat diperlukan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan.

### Saran

Sehubungan dengan kesimpulan di atas, dapat penulis kemukakan saran yaitu sebaiknya PT Batu Gunung Mulia Bersama lebih memperhatikan kembali akan kebutuhan karyawannya agar tidak mengalami terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan. Dengan itu karyawan bisa bersemangat dan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management*. Pearson.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: LepKhair.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
- Slack, N., Chambers, S., & Johnston, R. (2013). *Operations Management*. Pearson.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.