



ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKAT MANDIRI ADHIRAJASA JAYA

Ardila Sekar Kinanti¹, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

^{1,2,3}Universitas Negeri Jakarta

¹ardila20maret@gmail.com, ²christianwiradendi@unj.ac.id, ³marsofiyati@unj.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 8 April 2023

Disetujui : 19 April 2023

Dipublikasikan : 13 Mei 2023

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor kinerja karyawan di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan model pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pra riset, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan penelitian juga untuk mengetahui analisis berbagai faktor kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah Teknik Kualitatif dengan pengumpulan data primer yang diperoleh melalui studi kepustakaan, referensi peneliti terdahulu, internet searching, dan wawancara. Sedangkan untuk Teknik analisis data menggunakan model miles dan Huberman (Sugiyono,2015) yaitu berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Ada beberapa faktor kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya yaitu *Personal Factors*, *leadership factors*, *Team Factors*, *system factor*, dan *contextual factors*.

Kata Kunci :
Faktor Pribadi,
Faktor
Kepemimpinan,
Faktor Tim,
Faktor Sistem,
Faktor
Kontekstual

ABSTRACT

This study is to analyze employee performance factors at PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. The research method used in this study is a descriptive qualitative research method with a case study approach. Data collection techniques carried out in this study are pre-research, interviews, and documentation studies. The purpose of the study was also to determine the analysis of various employee performance factors at PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Data collection techniques used in research are Qualitative Techniques with primary data collection obtained through literature studies, references to previous researchers, internet searching, and interviews. As for data analysis techniques using the miles and Huberman model (Sugiyono, 2015), namely in the form of data collection, data reduction, data presentation, as well as conclusion drawing and verification. There are several employee performance factors at PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya, namely Personal Factors, leadership factors, Team Factors, System Factors, and contextual factors.

Keywords :
Personal Factors,
Leadership factors,
Team Factors,
System Factors,
Contextual factors

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup penting untuk peningkatan daya saing di era perkembangan teknologi atau pada era globalisasi, hal ini selaras dengan

pendapat (Akhyadi, 2015) dalam (Nunu Nurjaya, 2021) yang menyatakan bahwa faktor yang paling penting dalam keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas kerja yang baik dari karyawan akan secara signifikan memfasilitasi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas juga tentu akan sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dimulai dari adanya sumber daya manusia yang menunjang, seperti dari kemampuan luas akan pengetahuannya, kemampuan lebih dalam keterampilannya, kemampuan menciptakan sebuah inovasi untuk perusahaannya, serta mampu bekerjasama antar karyawan dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan tentu selalu ingin mengalami peningkatan mutu yang di dapat, namun pada kenyataannya peningkatan mutu dari hasil pekerjaan tidak hanya terkait masalah barang/jasa yang dihasilkan, tetapi juga terkait dengan segala jenis kegiatan yang terjadi dalam suatu perusahaan tersebut, terutama bagaimana pegawai/karyawan perusahaan tersebut mampu bekerja sama secara baik untuk menghasilkan sinergi yang positif melalui sikap, usaha, dan komunikasi yang terjadi secara terkoordinasi. Kesuksesan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun di berbagai kelompok di dalamnya, sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut (Bentar, Purbangkoro, & Peihartini, 2017) dalam (Fernos & Wipi, 2023). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal (Wahyudi, 2019) dalam (Yanti, 2021).

Maka untuk mencapai itu semua, dibutuhkan penempatan karyawan pada posisi yang tepat serta sesuai sehingga pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang memadai akan sangat menunjang untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Hal tersebut tentu menjadi tugas besar bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat digunakan sesuai tempatnya demi kelancaran tujuan perusahaan tersebut. Dalam hal ini perlu dilakukan dengan sigap dalam menangani sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentu akan memakai dana anggaran perusahaan tidak sedikit untuk investasi sumber daya manusia, tetapi hasil yang di dapat tentu untuk mencapai keuntungan atau tujuan sebuah perusahaan apabila sumber daya manusia yang diperoleh memadai.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Ahmad, 2019), istilah "kinerja" dapat dihubungkan dengan kata "prestasi kerja" atau "*performance*". Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesungguhnya (*actual performance*) yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016) dalam (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki pengaruh dan ketergantungan yang signifikan terhadap kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hal yang individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Manajemen dapat melakukan pengukuran terhadap kinerja masing-masing pegawai (Adha et al., 2019) dalam (Ramli, 2022).

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti faktor internal individu, kepemimpinan, serta lingkungan kerja dan rekan kerja. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, antara lain kompensasi, motivasi, dan kepuasan. Kompensasi merujuk pada jumlah paket yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam perusahaan (Wibowo, 2014) dalam (Sutrisno et al., 2022). Setiap faktor memiliki dampak yang unik pada setiap karyawan, dan dalam setiap organisasi, faktor-faktor tersebut juga memiliki pengaruh yang berbeda. Hal ini bergantung pada kondisi dan konteks perusahaan atau organisasi tersebut.

Dengan mempertimbangkan konteks masalah yang telah dijelaskan, peneliti menganggap penting untuk menganalisis kinerja karyawan di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Penulis telah merangkum faktor-faktor tersebut menjadi lima faktor yang sangat signifikan, yaitu *Personal Factors*, *Team Factors*, *Leadership factors*, *System Factors*, dan *Contextual/Situation Factors*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif dalam metode penelitian kualitatif. Studi kasus deskriptif adalah strategi yang digunakan oleh peneliti untuk secara rinci memeriksa suatu peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus yang diteliti dibatasi oleh waktu dan aktivitas tertentu, dan peneliti mengumpulkan informasi secara komprehensif melalui prosedur pengumpulan data yang telah ditentukan sebelumnya (Ahire & Golhar 1996) dalam (Hakim, 2019). Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui analisis berbagai faktor kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Penelitian ini mengambil tempat di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya yaitu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa ekspedisi baik via darat maupun laut yang beralamatkan di JVOoffice - My Republic Plaza, BSD Green Office Park 6 Wing B Lt Dasar Zona 6 Kota Tangerang Banten. Waktu penelitian dimulai sejak pengajuan proposal sampai selesai penyusunan laporan. Penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif yang bertujuan untuk menggali informasi tentang permasalahan yang menjadi fokus penelitian (Golhar 1996) dalam (Hakim, 2019). Data yang diperoleh dari survei akan dianalisis dengan pendekatan kualitatif dalam bentuk deskriptif untuk menjelaskan dan menjawab rumusan masalah penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pra riset, wawancara, dan studi dokumentasi.

Informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data kepada peneliti dalam konteks penelitian kualitatif. Informan sering kali memiliki pengetahuan, pengalaman, atau pemahaman yang relevan dengan topik penelitian dan dapat memberikan wawasan yang berharga kepada peneliti (Heryana, A., & Unggul, 2018). Jenis-jenis informan untuk data kualitatif terdiri dari 3 jenis, yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung. Informan kunci biasanya seseorang yang memberikan informasi secara umum dan juga pihak yang mengetahui secara konseptual. Disisi lain, terdapat juga informan utama yang biasanya menginformasikan secara detail, namun pada analisis kasus ini peneliti menggunakan informan utama, kemudian ada juga informan pendukung dimana informan ini biasanya memberikan informasi tambahan dan pihak informan pendukung biasanya masih berkaitan dengan pihak informan utama.

Informan kunci merupakan individu yang memiliki pemahaman mendalam dan lengkap mengenai permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Informan utama adalah

orang yang memiliki pengetahuan teknis dan rinci mengenai masalah yang akan diteliti. Sementara itu, Informan pendukung adalah individu atau kelompok yang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan dengan topik penelitian dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam memahami konteks atau fenomena yang sedang diteliti. Mereka dapat memberikan informasi tambahan, klarifikasi, atau sudut pandang yang berbeda yang dapat memperkaya pemahaman peneliti tentang topik tersebut (Heryana, A., & Unggul, 2018).

Dalam penelitian kualitatif, tidak ada keharusan untuk melibatkan tiga jenis informan yang disebutkan sebelumnya. Hal ini bergantung pada konteks dan permasalahan penelitian yang sedang dikaji (Heryana, A., & Unggul, 2018). Oleh karena itu, dalam konteks ini peneliti mengambil informasi dari informan utama karena berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu “Analisis Kinerja Karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya” dan informan utama yang akan peneliti gunakan yaitu bersumber dari karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya.

Pemilihan informan dalam penelitian ini, diperoleh dengan melakukan kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap 5 informan, diantaranya yaitu Karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya Divisi Administrasi, Divisi Pemasaran, Divisi Ketenagakerjaan, kemudian 2 lainnya dari Divisi Keuangan. Dalam penelitian ini, digunakan data sekunder yang diperoleh dari literatur terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yang digunakan berasal dari berbagai sumber yang relevan dengan laporan penelitian. Untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini membutuhkan penggunaan data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode Studi Kepustakaan, Skripsi Peneliti Terdahulu, Internet Searching, Wawancara.

Teknik analisis data merupakan metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengorganisir, mengolah, dan menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian. Teknik ini membantu peneliti dalam memahami dan menginterpretasikan data untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Proses analisis data ini dapat diilustrasikan dalam skema pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan instrumen penelitian berupa wawancara, karena dalam proses pengumpulan data menekankan pada wawancara mendalam terhadap partisipan untuk mengetahui tentang analisis kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya, peneliti melakukan penelitian sesuai dengan tahap-tahap yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Dari hasil wawancara diperoleh informasi tentang karakteristik partisipan yang diwawancarai oleh peneliti yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa jauh analisis kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ) peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan tersebut. Peneliti melakukan wawancara terhadap 5 (lima) partisipan di berbagai divisi yaitu meliputi divisi ketenagakerjaan, divisi keuangan, divisi pemasaran, dan divisi administrasi dengan pengalaman bekerja yang beragam meliputi rentang waktu 2 (dua) hingga 11 (sebelas) tahun.

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa kinerja kerja karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya dikatakan telah cukup baik dan juga stabil untuk menunjang pekerjaan di kegiatan keseharian dalam bekerja. Dalam wawancara, partisipan

mengungkapkan ada beberapa analisis faktor kinerja mereka selama bekerja di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ), dimulai dengan faktor berupa *Personal Factors*, *leadership factors*, *Team Factors*, *System Factors*, dan *contextual factors*. Kelima faktor tersebut menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya.

Persepsi Partisipan Terhadap *Personal Factors*

Partisipan mengungkapkan bahwa *Personal Factors* tentu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan bahwa keterampilan pegawai tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Adapun hasil wawancara mengenai persepsi karyawan mengenai keterampilan pegawai yaitu tentu sangat di dukung dan juga karyawan merasa bahwa keterampilan pegawai yang mereka miliki sudah cukup mendukung untuk meningkatkan kinerja kerja mereka dalam keseharian. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Lian (2013) yang menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Selain keterampilan pegawai, *Personal Factors* juga meliputi motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bersangkutan. Adapun hasil wawancara kepada partisipan yang mengatakan bahwa motivasi pegawai tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga di dukung oleh Veithzal (2010:837) yang menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Fajar et al., 2018). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Ditinjau dari *Personal Factors*, kinerja karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya ditentukan oleh keterampilan dan motivasi setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang pegawai harus memiliki keterampilan yang sesuai dan juga memadai serta motivasi yang selalu ingin berkembang sehingga sesuai dengan tujuan suatu perusahaan, yaitu meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Persepsi Partisipan Terhadap *Leadership factors*

Partisipan mengungkapkan bahwa *Leadership factors* tentu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan bahwa dorongan, petunjuk, arahan, dan dukungan dari pimpinan tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Adapun hasil wawancara mengenai persepsi karyawan mengenai dorongan, petunjuk, arahan, dan dukungan dari pimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan keseharian dalam bekerja. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009: 133) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Ardilla & Pramusinto, 2015). Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.” Dari hasil penelitian tentang persepsi responden terhadap *Leadership factors* diketahui bahwa dukungan, dorongan, arahan, serta petunjuk dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ).

Persepsi Partisipan Terhadap *Team Factors*

Partisipan mengungkapkan bahwa *Team Factors* tentu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan bahwa Kerjasama dan hubungan baik dengan rekan kerja tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Adapun hasil wawancara mengenai persepsi karyawan mengenai Kerjasama dan hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan keseharian dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Blanchard dan Thacker (2007: 196) yang mendefinisikan dukungan karyawan sebagai dorongan dan dukungan yang diterima peserta dari karyawan mereka (Jayati & Sulistyan, 2021).

Ditinjau dari *Team Factors*, pemberian saran atau petunjuk dari rekan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dalam kesehariannya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap pegawai sangat bergantung pada kerjasama dengan rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kerja sama tim dalam mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian mengenai pandangan para responden terhadap faktor-faktor tim menunjukkan bahwa partisipan memiliki persepsi bahwa faktor-faktor tersebut sangat mendukung kinerja pegawai.

Persepsi Partisipan Terhadap *System Factors*

Partisipan mengungkapkan bahwa *System Factors* tentu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan bahwa fasilitas yang menunjang akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Adapun hasil wawancara mengenai persepsi karyawan mengenai fasilitas kantor yang menunjang akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan keseharian dalam bekerja. Hal ini selaras dengan pendapat dari Husnan (Wahyuni, 2014: 124) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Asep, 2019).

Dengan demikian apabila suatu perusahaan ingin meningkatkan atau menunjang kinerja pegawai agar tetap stabil atau kinerja pegawai semakin membaik, hal-hal tersebut tentu dapat diimbangi dengan penyediaan fasilitas kantor yang memadai. Jika fasilitas kantor yang disediakan tidak memadai, maka akan membuat pegawai menjadi malas dan tidak disiplin sehingga mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Persepsi Partisipan Terhadap *Contextual factors*

Partisipan mengungkapkan bahwa *contextual factors* tentu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam wawancara, partisipan mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan dari pimpinan tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ). Adapun hasil wawancara mengenai persepsi karyawan mengenai tekanan pekerjaan dari pimpinan tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ). Karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya telah membentuk suatu lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa minim tekanan Ketika bekerja, baik dari pimpinan maupun rekan kerja. Hal ini tentu sangat memberikan dampak positif bagi karyawan sebab Ketika mereka menjalankan aktivitas keseharian mereka sebagai pegawai, mereka merasakan minimnya tekanan yang di dapatkan. Hal itu tentu akan berdampak baik pada psikologis yang mereka miliki.

Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tim sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ). Hal ini menunjukkan pentingnya memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar aktivitas berjalan lancar. Setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak bisa lepas dari kerjasama tim, sehingga kerjasama tim sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipan memiliki persepsi yang menganggap faktor tim sebagai faktor yang paling mendukung kinerja pegawai.

Selain itu, faktor kepemimpinan (*leadership factors*) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Hal ini menunjukkan pentingnya peran seorang pemimpin dalam membimbing bawahannya agar dapat menjalankan tugas dengan tanggung jawab yang baik. Selanjutnya, faktor personal pegawai juga turut mempengaruhi kinerja, karena selain memiliki lingkungan kerja yang baik dan pemimpin yang baik, kompetensi, keterampilan, dan motivasi pegawai juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang baik. Faktor lingkungan (*contextual factors*) juga berpengaruh dalam pencapaian kinerja di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya. Jika lingkungan organisasi tidak memberikan beban atau tekanan yang berlebihan, pegawai dapat mencapai kinerja yang baik. Namun, jika beban kerja dan tekanan yang tinggi serta lingkungan yang tidak mendukung, kinerja pegawai akan terganggu.

Sistem yang diterapkan oleh PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya juga perlu diperhatikan, terutama dalam hal jenjang karir. Sistem yang kurang baik dalam jenjang karir dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Selain itu, kerjasama tim dan dukungan baik dari internal dan eksternal juga penting. Sedangkan faktor *contextual factors* mendapatkan skor persepsi terendah dari partisipan, hal ini disebabkan oleh tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang minim. Namun, persepsi partisipan terhadap faktor ini menunjukkan adanya perbaikan dalam hal tekanan dan perubahan lingkungan organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu dari lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ), empat faktor yaitu *Personal Factors*, *contextual factors*, *System Factors*, dan *leadership factors* dipersepsikan oleh partisipan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun, satu faktor yaitu *Team Factors* dipersepsikan sebagai faktor yang paling penting, dengan adanya kesadaran bahwa lingkungan kerja yang baik antar pegawai sangat berdampak pada kinerja mereka. kemudian, faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya (PT BMAJ) adalah *Team Factors*, karena dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya setiap pegawai tidak terlepas dari pegawai di lingkungannya, artinya kerja sama tim sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja dengan baik. Selanjutnya, *leadership factors*, faktor yang dominan kedua menurut partisipan karena pemimpin mempunyai peranan penting dalam mengayomi, mendukung dan memotivasi kerja karyawan PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya, dan yang terakhir *Contextual factors* menjadi faktor yang paling minim dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena tekanan kerja dari pimpinan pada PT Berkat Mandiri Adhirajasa Jaya terbilang cukup minim

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137–146.
- Akhyadi, K. (2015). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB provinsi jawa tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66.
- Asep, R. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 8(01), 35–50.
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang–Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34–44.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)*. 3, 647–661.
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Heryana, A., & Unggul, U. E. (2018). Informan Dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif. *Sistem Informasi Akuntansi: Esensi Dan Aplikasi*, December, 14.
- Jayati, D. D., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Progress Conference*, 4(1), 335–340.
- Nunu Nurjaya. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramli, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).