



## UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA GEMILANG PRIMA

Filoshopia Yasni Glorianismus<sup>1</sup>, Noverinda Maharani<sup>2</sup>, Siti Daniah Watiningsih<sup>3</sup>, Tantri Ayu<sup>4</sup>, Veronika Trevesia<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Palangka Raya

<sup>1</sup>[Filoshopiayasni@gmail.com](mailto:Filoshopiayasni@gmail.com), <sup>2</sup>[noverinda12@gmail.com](mailto:noverinda12@gmail.com), <sup>3</sup>[sitidaniah45@gmail.com](mailto:sitidaniah45@gmail.com),  
<sup>4</sup>[tantriayu0612@gmail.com](mailto:tantriayu0612@gmail.com), <sup>5</sup>[verotwiens@gmail.com](mailto:verotwiens@gmail.com)

### Info Artikel :

Diterima : 8 Mei 2023

Disetujui : 19 Mei 2023

Dipublikasikan : 25 Juni 2023

### ABSTRAK

**Kata Kunci :**  
Kinerja,  
Manajemen  
strategik,  
Peningkatan,  
Kinerja  
karyawan

Fokus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Karyawan di PT PUTRA GEMILANG PRIMA. Data penelitian dikumpulkan melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung. Data tersebut dianalisis kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Putra Gemilang Prima telah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemberian pelatihan-pelatihan secara eksternal serta dengan mentoring yang selalu dilakukan oleh manajer di setiap inovasi maupun teknik- teknik baru dalam pekerjaan. Karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan oleh perusahaan.

### ABSTRACT

**Keywords :**  
Organizational  
Environment  
Performance,  
Human  
Resource  
Management,  
Organizational  
Culture,  
Leadership,  
GHRM

*The focus of this research aims to analyze Strategic Management in Improving Employee Business Performance at PT PUTRA GEMILANG PRIMA. Research data was collected through direct observation, interviews and documentation. The data is analyzed and then drawn conclusions. In this study using a qualitative descriptive method with efforts to improve employee performance. The results of this study indicate that PT Putra Gemilang Prima has made efforts to improve employee performance. By providing external trainings and mentoring that is always carried out by managers in every innovation and new techniques in work. Employees who excel will be given an award by the company.*

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya (Rizal, 2018), sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya karena merupakan faktor produksi yang menjadi penggerak utama jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Namun dalam kasus penelitian ini kesalahan manajemen yang dapat menyebabkan penilaian kinerja dilakukan kurang tepat, salah satunya anggota organisasi kurang paham mengenai kinerja yang diharapkan. Karena anggota organisasi kurang bahkan mungkin tidak paham akan kinerja yang diharapkan, maka ia sebagai karyawan akan bekerja apa adanya. Dengan mengembangkan keterampilan di dalam manajemen strategi, maka nantinya para eksekutif perusahaan bisa menciptakan nilai yang tinggi untuk perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011), bagaimanapun majunya teknologi, pesatnya perkembangan informasi, tersedianya modal, dan tersedianya bahan baku (material) yang memadai, jika tidak ada sumber daya manusia yang dilibatkan dalam pengelolaannya maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah PT. Putra Gemilang Prima yang bergerak pada bidang bangunan. Adapun produk yang dihasilkan seperti , perlengkapan rumah, cat, keramik dan lainnya.

Strategi adalah rencana jangka panjang, diikuti tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu (Ardiani, 2019), yang umumnya adalah "kemenangan". Asal kata "strategi" turunan dari kata dalam bahasa Yunani, *strategos*. Strategi adalah rencana yang di satukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang untuk memastikan tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Glueck dan Jauch).

Djeremi dalam Wanasaputra (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien. (2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. (3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. (4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. (5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh William Widjaja dengan judul "*Analisis Kinerja Karyawan dan Faktorfaktor yang Memengaruhinya di PT. X*". Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT. X adalah perusahaan kurang memberikan motivasi dengan cara pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai bawahannya. Serta penyesuaian gaji terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa diperlakukan adil dan selalu memberikan kinerja terbaiknya

Penelitian ini bertujuan mengetahui latar belakang dari permasalahan kurang maksimalnya kinerja karyawan, menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, dan

mendeskripsikan faktor internal dan eksternal yang mendorong kinerja karyawan PT. Putra Gemilang Prima.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif karena ingin mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan perusahaan terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan serta mengetahui apakah faktor internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data dari data primer dan data sekunder. Adapun peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan pengamatan (observasi).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada 2 karyawan PT. Putra Gemilang Prima. Observasi yang dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara mengenai analisis jabatan. Peneliti mengambil beberapa hasil dokumentasi berupa foto yang pernah diabadikan oleh karyawan PT. Putra Gemilang Prima.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Putra Gemilang Prima telah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemberian pelatihan – pelatihan secara eksternal serta dengan mentoring yang selalu dilakukan oleh manajer di setiap inovasi maupun teknik – teknik baru dalam pekerjaan. Karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan oleh perusahaan.

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Putra Gemilang Prima, dimana informan adalah karyawan PT. Putra Gemilang Prima.

Deskripsi wawancara dengan karyawan PT. Putra Gemilang Prima.

- a) Faktor penyebab penurunan kinerja.  
Berdasarkan hasil wawancara, faktor sikap dan kurangnya kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena setiap divisi dalam perusahaan saling terintegrasi, sehingga sistem kerja harus berurutan.
- b) Strategi peningkatan kinerja.  
Berdasarkan hasil penelitian, strategi yang dilakukan perusahaan adalah dengan edukasi bertahap, serta selalu memberikan bonus atau penghargaan untuk setiap karyawan yang berprestasi.
- c) Faktor internal.  
Berdasarkan hasil penelitian, faktor internal seperti tingkat pendidikan dan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Faktor Eksternal.  
Berdasarkan hasil wawancara, faktor eksternal seperti permasalahan terkait financial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan analisis tentang analisis upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah kurang disiplinnya terhadap pembagian waktu, pembagian tugas, dan

pengaruh lingkungan sosialnya, serta kurangnya pelatihan secara eksternal kepada karyawan, sehingga hal itu berimbas terhadap proses kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Putra Gemilang Prima. Upaya – upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa pelatihan baik secara internal maupun eksternal sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Putra Gemilang Prima berupa pelatihan atau edukasi secara internal perusahaan melalui manajer maupun pemilik kepada karyawan serta memberikan penghargaan dan pengakuan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi.

Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang dijalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan.

Perusahaan selama ini sudah memperhatikan kesesuaian antara kemampuan dan keahlian karyawan harus dengan bidang pekerjaan yang dilakukan karena penyesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan juga telah menciptakan suasana kondusif dan mendukung terjalinnya hubungan yang baik dengan antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan lingkungan di sekitar pekerjaan, karena lingkungan dapat menjadi faktor penting bagi karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Dari penjelasan di atas terlihat jelas bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu berupa pelatihan, baik secara internal maupun eksternal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian pengakuan serta penghargaan yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan, hal itu juga merupakan hal penting demi terciptanya karyawan yang mempunyai kapasitas tinggi serta kinerja yang maksimal.

Hasil ini berbeda dengan penelitian William Widjaja (2021) yang menunjukkan perusahaan kurang memberikan motivasi dengan cara pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai bawahannya. Serta penyesuaian gaji terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa diperlakukan adil dan selalu memberikan kinerja terbaiknya.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima dapat disimpulkan bahwa peranan pemilik maupun manajer, sikap dan pemberian penghargaan serta pelatihan personal kepada karyawan sangatlah berperan penting untuk menunjang kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amri. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Penjualan.
- Ardiani, D., Kartini, D. S., & Herdiansyah, A. G. (2019). Strategi Sosialisasi Politik Oleh Kpu Kabupaten Ngawi Untuk Membentuk Pemilih Pemula Yang Cerdas Dalam Pemilihan Gubernur Dan Wakil Gubernur Jawa Timur Tahun 2018 Di Kabupaten Ngawi. *Jurnal Socius: Journal of Sociology Research and Education*, 6(1), 18-32.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).

- Husnul Afifah, "Peningkatan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur" Skripsi, Surabaya:Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.
- Lourensius, Nerys dkk. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Aktual*, Vo. 18, No. 2.
- Rachmat , H. 2014. *Manajemen Strategik*. Pustaka Setia.
- Rismawati, Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. *Makassar Celebes Media Perkasa*(02)
- Rizal, W. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sofian Wahyu Anggoro, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDO Gula Plastik di Sragen", Surabaya: Universitas Bhayangkara, 2019.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Yayampek.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : Rajawali Pers.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 19(1), 32-40.