

Studi tentang Kinerja Karyawan di PT. Fajar Berlian Motor

Caroline Caroline¹, Dewi Anggraini^{2*}, Anggia Arif³, Elsera Siemin Ciamas⁴, Cindy Cindy⁵

Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹carolineyap0712@gmail.com, ^{2*}dewifar.27@gmail.com
(* : coresponding author)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Fajar Berlian Motor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan secara rinci hubungan antar variabel menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek kredibilitas data beberapa sumber melalui metode analisis data. Data diperoleh melalui penelitian, analisis data. Teknik yang digunakan dalam makalah adalah teknik penelitian observasi di lapangan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Fajar Berlian Motor harus mengadakan pelatihan untuk para pekerja, menciptakan lingkungan yang aman dan memberikan fasilitas asuransi bagi para pekerja untuk melindungi para karyawan yang bekerja di PT. Fajar Berlian Motor.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kedisiplinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

PT. Fajar Berlian Motor merupakan bisnis keluarga yang sifat bisnisnya tidak seperti bisnis lainnya yang terdiri dari banyak pemegang saham dan memperdagangkan produknya di pasar internasional, oleh karena itu, karyawan karyawan yang bekerja untuk perusahaan dengan pendiri aktif menilai perusahaan mereka lebih tinggi daripada karyawan di perusahaan non-keluarga, terutama jika pendiri menjalankan perusahaan. Sebaliknya, kepuasan karyawan di perusahaan scion tidak berbeda dengan perusahaan non-keluarga, dan ketika scions menjalankan perusahaan, karyawan kurang puas. Produk-Produk yang dipasarkan oleh PT. Fajar Berlian Motor adalah filter oli, filter udara, busi, aki, filter AC, kampas rem, oli mesin, minyak gemuk, minyak rem, oli gerdang, oli mesin, oli porsnelling, oli minyak, lampu sen, skring, kepala batre, pedal rem, pedal gas, Tombol , bohel depan, bohel belakang, baut tengah, baut depan, baut belakang, pelapis ban mobil, alat cas aki, air batre, per depan, per belakang, pelak mobil, Rumah skring, klakson keong, skring kaki pendek, platina, *speed control*, bohel depan, bohel belakang, Saklar jendela, Filter bensin dan lainnya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang di capai seseorang, prestasi yang di perlihatkan dan kemampuan kerja seseorang. Kata kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja, dalam bahasa inggris yaitu performance yang artinya performa. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian dan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Hasibuan, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Mengingat meningkatnya kekhawatiran tentang retensi staf dan meningkatnya kepentingan yang melekat pada kemampuan beradaptasi karir individu, makalah ini mengeksplorasi bagaimana kemampuan beradaptasi karir berhubungan dengan kepuasan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting oleh organisasi untuk retensi mereka[1]. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai dan juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusaha atau organisasi baik peraturan tersebut merupakan peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dan pegawai tersebut tidak dapat menghindar untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan, tugas dan wewenang yang telah di berikan kepadanya. Tanpa

disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai Kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu : Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Status etnis juga memoderasi hubungan antara persepsi tingkat keragaman dan niat berpindah karyawan. Secara khusus, hubungan negatif antara keragaman yang dirasakan dan niat berpindah diamati di antara karyawan asli sementara hubungan positif diamati di antara karyawan non-pribumi[2]

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa faktor pendukung utama adalah fasilitator karyawan internal dan intervensi menjadi proses kolektif yang melibatkan karyawan dan manajer. Faktor penghambat yang dominan adalah fokus yang kuat pada operasi sehari-hari dan kurangnya waktu untuk intervensi. Studi tersebut menunjukkan bahwa meskipun UKM mengalami tantangan, sumber daya internal yang tidak terartikulasikan dapat bermanfaat dalam proses perubahan organisasi[3].

Dengan penelitian ini, penulis meneliti dengan wawancara langsung di PT. Fajar Berlian Motor, dari wawancara tersebut, penulis mendapatkan hasil bahwa para pekerja atau para karyawan di PT. Fajar Berlian Motor merasa sangat puas bekerja di PT. Fajar Berlian Motor, dan para pekerja tersebut tidak merasakan adanya hambatan ketika bekerja di PT. Fajar Berlian Motor, dan perusahaan tersebut ada melakukan kegiatan promosi bagi karyawan yang performa kerjanya cukup baik dan saya juga mendapat kan bahwa para pekerja memiliki beberapa masukan seperti menyediakan fasilitas yang aman dan asuransi kesehatan seperti BPJS, untuk melindungi para pekerja atau para karyawan di PT. Fajar Berlian Motor. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha yang ingin dicapai dalam suatu periodet tanpa adanya komunikasi karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja[4].

Terdapat ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan performa kerja pada PT. Fajar Berlian Motor meliputi : Lingkungan kerja yang aman dengan fasilitas yang lengkap sangat membantu untuk meningkatkan performa atau kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab masing – masing karyawan. Lingkungan kerja seperti keselamatan pekerja seperti menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan untuk para karyawan untuk menciptakan lingkungan pekerja yang aman. Fasilitas untuk meningkatkan performa kerja seperti sistem pemesanan barang yang dilakukan secara manual dan kurang efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan, maka para pekerja dapat meningkatkan performa kerja mereka agar menjadi lebih baik lagi, dan juga dengan adanya pelatihan maka para pekerja dapat mempelajari hal baru yang belum diketahui oleh mereka. Dengan performa yang baik maka perusahaan akan melakukan kegiatan promosi untuk para pekerja. Komunikasi yaitu bagaimana penggunaan bahasa karyawan layanan mempengaruhi keaslian layanan. Literatur layanan yang ada tentang penggunaan bahasa tetap secara eksklusif berfokus pada persepsi pelanggan tentang penggunaan bahasa pertama dalam komunikasi langsung. Menggeser fokus ke karyawan layanan, makalah ini berpendapat bahwa bahasa dapat memberikan pengaruh yang lebih luas,

berkontribusi baik pada bagaimana pelanggan memandang keaslian layanan dan seluruh pengalaman layanan[5].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah [6]. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur, yaitu saya mewawancarai beberapa pekerja di PT. Fajar Berlian Motor mengenai kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan komunikasi, begitu juga dengan pelatihan, lingkungan kerja yang baik dan dengan mengadakan pelatihan. Menurut Iskandar, wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, berdasarkan masalah yang akan diteliti [7]. Menurut Sugiyono dalam pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel [8].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil dari wawancara yang telah saya lakukan kepada beberapa para pekerja di PT. Fajar Berlian Motor :

Tabel 4.1 Hasil Wawancara Pertanyaan No. 1
Apakah anda merasa puas saat bekerja di PT. Fajar Berlian Motor?

No	Informan	Jawaban
1	Informan 1	Iya
2	Informan 2	Iya
3	Informan 3	Iya, sangat puas
4	Informan 4	Iya, puas
5	Informan 5	Iya, saya merasa puas saat bekerja di PT. Fajar Berlian Motor

Data Primer : 2021

Tabel 4.2 Hasil Wawancara Pertanyaan No. 2
Apa hambatan terbesar yang anda hadapi dalam melakukan pekerjaan anda?

No	Informan	Jawaban
1	Informan 1	Tidak ada
2	Informan 2	Tidak ada
3	Informan 3	Tidak ada
4	Informan 4	Tidak ada
5	Informan 5	Tidak ada hambatan

Data Primer : 2021

Tabel 4.3 Hasil Wawancara Pertanyaan No. 3
Apakah ada kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan?

No	Informan	Jawaban
1	Informan 1	Ada
2	Informan 2	Ada, saya dulunya adalah administrasi dan diangkat menjadi manager
3	Informan 3	Ada
4	Informan 4	Ada, saya dulunya adalah seorang accounting yang diangkat menjadi administrasi
5	Informan 4	Ada, perusahaan ada melakukan kegiatan promosi

Data Primer : 2021

Tabel 4.4 Hasil Wawancara Pertanyaan No. 4
Menurut anda, bagaimana performa kerja anda selama bekerja di PT. Fajar Berlian Motor?

No	Informan	Jawaban
1	Informan 1	Saya masih perlu belajar lagi
2	Informan 2	Saya merasa performa kerja sudah cukup baik
3	Informan 3	Menurut saya, performa kerja saya masih kurang jadi saya perlu tingkatkan lagi.
4	Informan 4	Saya merasa masih perlu belajar lagi karena masih kurang mengerti tentang pekerjaan seorang administrasi
5	Informan 5	Performa kerja saya sudah baik

Data Primer : 2021

Tabel 4.5 Hasil Wawancara Pertanyaan No. 5
Adakah masukan yang ingin anda berikan mengenai PT. Fajar Berlian Motor?

No	Informan	Jawaban
1	Informan 1	Ada, masukan saya adalah menyediakan fasilitas kesehatan, seperti BPJS atau asuransi lainnya.
2	Informan 2	Tidak ada
3	Informan 3	Tidak ada

4	Informan 4	Tidak ada masukkan
5	Informan 5	Tidak ada

Data Primer : 2021

Berdasarkan data yang telah disajikan, peneliti memasuki tahap akhir yaitu penarikan kesimpulan. Untuk menarik kesimpulan wawancara, awalnya peneliti melakukan pengecekan kredibilitas data menggunakan triangulasi sumber, yaitu mengecek jawaban dari berbagai sumber sehingga peneliti memperoleh kesimpulan wawancara sebagai berikut : Hampir seluruh pekerja PT. Fajar Berlian Motor merasa puas bekerja di perusahaan mereka, seluruh pekerja tidak merasa adanya hambatan selama bekerja di PT. Fajar Berlian Motor, sebagian dari karyawan PT. Fajar Berlian Motor sudah pernah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, beberapa karyawan memberikan masukan dimana untuk meningkatkan fasilitas guna meningkatkan performa kerja yang lebih efisien dan efektif, terkait dengan wawancara, beberapa informan menginginkan adanya fasilitas kesehatan seperti BPJS ataupun asuransi lainnya untuk melindungi keselamatan pekerja di PT. Fajar Berlian Motor.

Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mendapatkan temuan tentang Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Fajar Berlian Motor sebagai berikut: Para pekerja di PT. Fajar Berlian Motor merasa sangat puas bekerja di perusahaan ini, dan tidak ada hambatan dalam bekerja di perusahaan ini, dan sebagian dari mereka mendapatkan promosi untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi, para pekerja di PT. Fajar Berlian Motor ada memberikan beberapa masukan seperti menyediakan beberapa fasilitas untuk meningkatkan performa para pekerja, dan menyediakan fasilitas kesehatan untuk melindungi para pekerja di perusahaan.

4. KESIMPULAN

Terdapat ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan performa kerja pada PT. Fajar Berlian Motor meliputi : Lingkungan kerja yang aman dengan fasilitas yang lengkap sangat membantu untuk meningkatkan performa atau kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab masing – masing karyawan. Lingkungan kerja seperti keselamatan pekerja seperti menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan untuk para karyawan untuk menciptakan lingkungan pekerja yang aman. Fasilitas untuk meningkatkan performa kerja seperti sistem pemesanan barang yang dilakukan secara manual dan kurang efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan, maka para pekerja dapat meningkatkan performa kerja mereka agar menjadi lebih baik lagi, dan juga dengan adanya pelatihan maka para pekerja dapat mempelajari hal baru yang belum diketahui oleh mereka. Dengan performa yang baik maka perusahaan akan melakukan kegiatan promosi untuk para pekerja.

REFERENCES

- [1] M. Coetzee and E. Stoltz, "Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability," *J. Vocat. Behav.*, vol. 89, pp. 83–91, Aug. 2015, doi: 10.1016/J.JVB.2015.04.012.
- [2] A. Hsiao, C. Auld, and E. Ma, "Perceived organizational diversity and employee behavior," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 48, pp. 102–112, Jul. 2015, doi: 10.1016/J.IJHM.2015.04.009.
- [3] C. Ipsen, L. Gish, and S. Poulsen, "Organizational-level interventions in small and medium-sized enterprises: Enabling and inhibiting factors in the PoWRS program," *Saf. Sci.*, vol. 71, no. PC, pp. 264–274, Jan. 2015, doi: 10.1016/J.SSCI.2014.07.017.
- [4] J. Dwi Pratiwi, "Jurnal Bisma Cendekia Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact of Salary and Leadership Style on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," 2020.
- [5] J. M. Kraak and J. Holmqvist, "The authentic service employee: Service employees' language use for authentic service experiences," *J. Bus. Res.*, vol. 72, pp. 199–209, Mar. 2017.
- [6] B. Benny, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, S. Supriyanto, and A. Arwin, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 251–254.
- [7] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [8] M. Kesumaningrum, W. P. Lan, F. Sulaiman, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 416–418.