

KINERJA KARYAWAN PADA CV DIMAS PRASETYA PALEMBANG
(STUDI KASUS CV DIMAS PRASETYA PALEMBANG)

Wayan Jane (*),
Dr. H. Lin Yan Syah, SE., M.Si (**),
Rabin Ibnu Zainal, SE., M.Sc., Ph.D. (***)
Program Magister Manajemen
Universitas Bina Darma
Wayanjane25@gmail.com

ABSTRACT

EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV DIMAS PRASETYA PALEMBANG. Jl. Lt. Col. Iskandar No. 630 Floor I. Tel. 310679. This study aims to determine the level of employee performance at the company CV Dimas Prasetya Palembang. This study uses two types of data, namely primary and secondary data, while the research method involves employee performance and data analysis in data collection, data reduction and data presentation. In addition, researchers use fishbone diagram data analysis methods (fishbone diagrams). From the results of the analysis, researchers know that the condition of employee performance at CV Dimas Prasetya Palembang has decreased employee performance due to lack of quality and low ability to cooperate or company effectiveness which is the result of decreasing employee performance at CV Dimas Prasetya Palembang. So that the performance of employees at the company is not good.

Keywords: Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Didalam dunia usaha tidak terlepas dari persaingan antar pengusaha dimana secara garis besar para pengusaha dituntut untuk bisa tercapainya kesuksesan yang gemilang dalam mengembangkan usahanya. Perkembangan persaingan yang sangat pesat membuat para pelaku usaha untuk melakukan tindakan evaluasi demi kemajuan usaha yang dimilikinya terutama sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan menggunakan seluruh fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk bisa mengoptimalkan penggunaan fasilitas tersebut perusahaan harus meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Menurut Wirawan (2009:1), sumber daya manusia penting karena

berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Sumber daya manusia yang baik memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan baik secara positif maupun secara negatif. Didalam suatu perusahaan sangat tergantung pada hasil kerja karyawannya dalam tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan, sehingga perusahaan harus melakukan tindakan bagaimana cara untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawannya. Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan merupakan aset utama dari suatu perusahaan atau organisasi, karena karyawan menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuannya yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya untuk mempunyai karyawan yang

kompeten yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin baik karyawan melakukan pekerjaannya maka semakin dekat perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

CV Dimas Prasetya Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor. Peneliti akan melakukan penelitian pada CV Dimas Prasetya Palembang dan juga telah mengamati kondisi lingkungan diperusahaan yang menyangkut tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan.

Dari hasil pengamatan, peneliti mendapatkan beberapa kasus yang dapat disimpulkan yaitu : 1) Perusahaan hanya memberikan gaji, bonus tahunan dan kompensasi dalam meningkatkan proses kegiatan kinerja karyawan. Namun karyawan juga menginginkan adanya penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan memberikan bonus tambahan kepada karyawan setiap kali selesai dalam pekerjaan proyek yang ditargetkan. Dengan memberikan bonus tersebut kepada karyawan sehingga dapat memicu

karyawan untuk meningkatkan lagi kinerjanya secara maksimal. 2) Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja diperusahaan yang kurang efektif dan efisien. seharusnya perusahaan harus memberikan perhatian, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV Dimas Prasetya Palembang dengan judul : **“Kinerja Karyawan Pada CV Dimas Prasetya Palembang”**.

Identifikasi Kasus

Dari uraian latar belakang di atas ada beberapa faktor yang dapat menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu, maka dapat diidentifikasi kasus yang ada Pada Cv Dimas Prasetya Palembang sebagai berikut :

1. Perusahaan hanya memberikan gaji, bonus tahunan dan kompensasi dalam meningkatkan proses kegiatan kinerja karyawan.

2. Faktor internal dan faktor eksternal diperusahaan kurang efektif dan efisien.

Pembatasan Kasus

Pada penelitian ini subjek dan objek penelitian dibatasi pada kinerja karyawan Cv Dimas Prasetya Palembang karena peneliti tertarik untuk meneliti diperusahaan tersebut. Untuk hal-hal diluar pembatasan kasus, diharapkan agar dapat diteruskan penelitiannya oleh peneliti-peneliti lain.

Rumusan Kasus

Berdasarkan identifikasi kasus dan pembatasan kasus yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan kasus yang akan diteliti yaitu : Bagaimana kondisi kinerja karayawan pada CV Dimas Prasetya Palembang ?

Tujuan Internship

Adapun tujuan dari penelitian intership ini untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada CV Dimas Prasetya Palembang.

Manfaat Internship

Manfaat internship penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor pendukung dan

penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan.

2. Bagi Pihak Lain Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

Rerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian merupakan urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu kasus penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya.

Sugiyono (2013:60) mendefinisikan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Sebelum kerangka pikir penelitian berbentuk bagan/gambar, disini peneliti menjelaskan bagaimana proses terbentuknya kerangka pikir peneliti yaitu :

1. kualitas merupakan yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan dilakukan karyawan. Sehingga dapat mempengaruhi

dalam menurunnya kinerja perusahaan.

2. kehadiran yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan. Namun tidak menimbulkan menurunnya kinerja pada perusahaan.
3. Ketepatan Waktu yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan, akan tetapi ketepatan waktu kedatangan tidak ada masalah. Sehingga tidak mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Kemampuan Bekerjasama merupakan faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan dilakukan oleh karyawan. Sehingga mempengaruhi penimbulan penurunan peningkatan kinerja pada perusahaan.
5. Efektifitas merupakan faktor pendukung dan penghambat dalam proses yang dilakukan oleh karyawan. Karena efektifitas perusahaan kurang efektif dan efisien, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan.

Dimana penjelasan kerangka pikir diatas menunjukkan bahwa setiap masing-masing indikator kinerja dapat menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sample sumber dan data dilakukan secara purposive dan snowball, metode pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Menurut Sugiyono (2015:29) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat

kesimpulan yang lebih luas. Disini peneliti mengungkap kasus pada Cv Dimas Prasetya Palembang bahwa diperusahaan kinerjanya kurang maksimal dikarenakan fasilitas yang kurang memadai dengan demikian pemecahan masalah pada kasus tersebut perusahaan harus memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2016 diperusahaan dengan mengumpulkan data penelitian yang ingin diteliti. Tempat Penelitian dilakukan pada Cv Dimas Prasetya Palembang.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder.

Menurut Sugiyono (2013:137) menyatakan jenis data primer merupakan jenis data yang berlangsung memberikan data kepada pengumpulan data.

Adapun bentuk pengumpulan data pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara dilakukan secara tanya jawab langsung dengan para karyawan dalam memberikan informasi untuk memperoleh data yang akurat pada Cv Dimas Prasetya Palembang.
2. Observasi digunakan untuk mengetahui perilaku karyawan dan proses kerja karyawan di CV Dimas Prasetya Palembang.

Menurut Sugiyono (2013:137) menyatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku serta dokumen perusahaan dan brosur-brosur perusahaan tersebut. Pada penelitian ini data sekunder berbentuk dokumentasi yang digunakan pada perusahaan untuk pelengkap data.

Metode Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2013:26-249) menjelaskan metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Adapun metode analisis data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data : Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan mencari, mencatat, dan mengumpulkan data melalui hasil wawancara dan observasi pada perusahaan.
2. Reduksi Data : Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini setelah melakukan pengumpulan data, data-data yang terkait yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
3. Penyajian Data : Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penyajian data, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Display data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah

dipahami tersebut. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mendeskripsikan data sehingga akan lebih mudah dipahami mengenai kebijakan yang diteliti.

Selain peneliti menggunakan metode analisis yang dikemukakan diatas, disini peneliti juga menggunakan metode analisis Fishbone diagram atau diagram tulang ikan. Menurut Hardipurba (2008) *Metode Analisis Fishbone Diagram* atau Diagram Tulang Ikan Adalah salah satu alat tools yang dipergunakan untuk mendiskripsikan, meng-identifikasikan dan menunjukkan hubungan antara sebab dan akibat agar dapat menemukan akar penyebab dari suatu permasalahan. Fishbone Diagram dipergunakan untuk menunjukkan Faktor-faktor penyebab dan akibat yang disebabkan oleh Faktor-faktor penyebab tersebut.

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN KASUS

Analisis

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yang menjelaskan suatu gambaran atas data dalam bentuk kata dengan tujuan untuk memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran dan kelompok. Adapun

teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode analisis pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data selain itu penelitian ini juga menggunakan metode analisis data *fishbone diagram* (diagram tulang ikan). Dalam proses pengambilan data peneliti juga menjelaskan tujuan penelitian kepada informan yang akan merahasiakan identitas informan dari hasil penelitian ini yang tidak akan berdampak kepada informan yang telah memberikan informasi.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan karyawan dalam kinerjanya, peneliti melakukan wawancara yang berdasarkan indikator-indikator tentang kinerja yaitu :

1. kualitas
2. kehadiran
3. ketepatan waktu
4. kemampuan bekerjasama
5. efektivitas

Dari hasil wawancara yang dilakukan terdapat faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan sebagai berikut :

1. Kualitas yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dari indikator kualitas yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kondisi kinerja karyawan yaitu : faktor karyawan dan faktor manajemen.
2. Kehadiran yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja. Dari indikator kehadiran yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kondisi kinerja karyawan yaitu : faktor absensi.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dari indikator ketepatan waktu yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kondisi kinerja karyawan yaitu : faktor disiplin.
4. kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan. Dari indikator kemampuan bekerjasama yang menjadi faktor

pendukung dan penghambat dalam kondisi kinerja karyawan yaitu : faktor kepribadian dan faktor hubungan dalam kelompok.

5. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud memainkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dari indikator efektivitas yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam kondisi kinerja karyawan yaitu : faktor semangat kerja, dan faktor beban pekerjaan.

Analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk memecahkan kasus diatas dari hasil wawancara dan observasi sebagai berikut :

A. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari, mencatat, dan mengumpulkan data. Jenis data yang digunakan data primer yaitu melalui wawancara dan observasi pada perusahaan.

Wawancara dan observasi dilakukan kepada Manajer, Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) dan Staf/Karyawan pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang. Berdasarkan hasil wawancara diatas

yang sesuai dengan indikator kinerja bahwa :

1. Kualitas memiliki dua faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu : a) faktor karyawan. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang faktor karyawan ini menjadi faktor penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan salah satu dari faktor eksternal dalam meningkatkan kinerja perusahaan, disebut faktor penghambat karena kualitas tenaga kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang terlihat karyawannya sering menunda tugas yang diembannya, sehingga menurunkan kinerjanya. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya karyawan tidak menunda dalam pekerjaan yang telah diembannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. b) faktor manajemen juga merupakan faktor penghambat pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya, karena kurangnya perhatian manajemen memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan bonus dalam menyelesaikan pekerjaan yang

ditargetkan, sehingga menimbulkan kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan peningkatan kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan bonus kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, sehingga karyawan bersemangat dan loyal dalam bekerja yang dapat menimbulkan peningkatan dalam kinerjanya.

2. Kehadiran yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu : faktor absensi. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang faktor absensi merupakan salah satu faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan namun dari hasil wawancara dan observasi 90 persen karyawan tidak ada yang bolos kerja yang berarti absensi diperusahaan tersebut baik.

3. Ketepatan waktu yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu : faktor disiplin. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dari hasil wawancara dan

observasi disini peneliti menilai tentang ketepatan waktu kedatangan karyawan ke kantor. Karyawan yang ada diperusahaan semuanya terlihat disiplin karena karyawan datang sesuai jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. jadi faktor disiplin terutama ketepatan waktu kedatangan karyawan ke kantor diperusahaan tidak ada masalah.

4. Kemampuan bekerjasama memiliki dua faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu :
 - a) faktor kepribadian. Dari hasil wawancara dan observasi pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang, faktor kepribadian ini menjadi faktor penghambat dan merupakan salah satu faktor internal maupun eksternal dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Disebut faktor penghambat karena terlihat ketika salah satu karyawan mendapatkan pekerjaan yang sulit karyawan yang lain tidak membantuh dalam menyelesaikan pekerjaan itu, sehingga terlihat bahwa kemampuan bekerjasama antar rekan kerja diperusahaan CV Dimas Prasetya Palembang kurang baik yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor

pendukung seharusnya antar rekan kerja saling membantu dan meningkatkan kemampuan bekerjasama ketika ada salah satu rekan kerja mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b) faktor hubungan dalam kelompok merupakan faktor eksternal dan menjadi faktor penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, dikatakan faktor penghambat karena ketika hubungan dalam kelompok tidak mampu bekerjasama akan menimbulkan penurunan dalam proses yang dilakukan oleh karyawan. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dan dari hasil wawancara serta observasi terlihat karyawan diperusahaan hanya sebatas hubungan teman kerja saja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung semestinya kerjasama team antar rekan kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Efektivitas memiliki dua faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yaitu :
 - a) faktor semangat kerja merupakan faktor eksternal dan menjadi faktor penghambat dalam proses yang dilakukan oleh

karyawan, disebut faktor penghambat karena kurangnya pemberian motivasi diperusahaan yang dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan, sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dan dari hasil wawancara serta observasi terlihat perusahaan tidak memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya perusahaan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan peningkatan kinerjanya.

b) faktor beban pekerjaan merupakan faktor internalnya yang menjadi penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, disebut faktor penghambat karena perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih dan terutama diluar bidang pekerjaan. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dan dari hasil wawancara serta observasi terlihat perusahaan memberikan pekerjaan yang bukan pekerjaan seharusnya, sehingga membebani karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien

serta dapat menurunkan kinerja karyawannya. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang seharusnya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Reduksi Data

Reduksi data digunakan untuk merangkum dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan data yang diperoleh dari perusahaan melalui wawancara dan observasi, maka peneliti mencatat secara teliti dan rinci.

Dari hasil pengumpulan data diatas dapat dirangkum bahwa indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan faktor pendukung dan penghambat dalam proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan bahwa kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan efektivitas memiliki faktor-faktor tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang. Namun dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan dan sesuai dengan temuan kasus yang telah disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kualitas,

kemampuan bekerjasama dan efektivitas dimana faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi dalam menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang yang telah dijelaskan dalam pengumpulan data diatas, sehingga mengakibatkan tidak optimalnya hasil kerja karyawan dalam bekerja. Semestinya perusahaan memberikan kenyamanan dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan serta memperhatikan lagi tentang prestasi yang telah dicapai oleh karyawan untuk perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai usaha yang telah dilakukannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien karena faktor utama dari keberhasilan suatu perusahaan yaitu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

C. Penyajian data

Dari hasil reduksi data yang telah dilakukan maka untuk lebih dapat dipahami penyajian data yaitu: kualitas dengan faktor karyawan dan faktor manajemen, kemampuan bekerjasama dengan faktor kepribadian dan faktor hubungan dalam kelompok dan efektivitas dengan faktor semangat kerja dan faktor beban pekerjaan. Pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dan yang telah disimpulkan dengan temuan kasus serta dari hasil

wawancara dan observasi, dimana indikator-indikator serta faktor-faktor penghambatnya tersebut yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.

D. Analisa *Fishbone Diagram*

Selain peneliti menggunakan metode analisis data yang dikemukakan diatas, disini peneliti juga menggunakan metode analisis data *Fishbone diagram*(diagram tulang ikan) untuk mencari sebab dan akibat dalam menyelesaikan kasus yang telah disimpulkan pada bab sebelumnya yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil yang dikemukakan diatas yang memberikan gambaran spesifik tentang penyebab dari suatu efek atau problem. Temuan penyebab yang spesifik tersebut menjadi dasar untuk mendisain atau merancang program solutif untuk mengatasi efek atau persoalan. Maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga indikator kinerja yaitu kualitas, kemampuan bekerjasama dan efektivitas dengan faktor-faktornya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan serta bagi perusahaan.

Pembahasan kasus

Dari temuan kasus yang telah disimpulkan pada bab sebelumnya maka pada bab ini akan membahas kasus tersebut serta memberikan solusinya

dengan data-data yang telah diperoleh kemudian melakukan analisis dan mendapatkan hasilnya, maka peneliti akan menguraikannya.

Pada CV Dimas Prasetya Palembang yang bergerak di bidang kontraktor yang telah lama melakukan kegiatan dibidangnya, sangat berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya yang selalu menjunjung tinggi pelayanan terbaik dan memuaskan bagi pelanggannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun setiap perusahaan pasti mengalami penurunan kinerja karyawan yang berdampak juga bagi perusahaan karena kinerja karyawan menentukan sukses tidaknya tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dimana dari hasil analisis yang diperoleh berdasarkan indikator kinerja karyawan untuk menjawab temuan kasus, maka telah ditemukan bawasannya yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu indikator kualitas, kemampuan bekerjasama dan efektivitas dengan faktor-faktor penyebabnya yaitu kualitas : faktor karyawan dan faktor manajemen, kemampuan bekerjasama : faktor kepribadian dan faktor hubungan dalam kelompok, dan efektivitas : faktor semangat kerja dan faktor beban pekerjaan.

Dari hasil analisis dan pembahasan kasus peneliti mengetahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada CV Dimas Prasetya Palembang mengalami penurunan dikarenakan kurangnya kualitas dan rendahnya kemampuan bekerjasama serta efektifitas diperusahaan yang mengakibatkan kondisi kinerja karyawan pada CV Dimas Prasetya Palembang kurang baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai kinerja karyawan pada CV Dimas Prasetya Palembang, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan mengenai kondisi kinerja karyawan pada CV Dimas Prasetya Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang dilakukan berdasarkan indikator kinerja karyawan yang terdiri dari lima indikator yaitu : Kualitas, Kehadiran, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan efektivitas dengan pengumpulan data dalam bentuk wawancara dan observasi. Peneliti mendapatkan tiga indikator yang menjadi

penyebab kinerja karyawan pada perusahaan kurang baik yaitu :

a. Kualitas

- 1) Faktor karyawan merupakan faktor penyebab menurunnya kondisi kinerja perusahaan, dikarenakan karyawan diperusahaan sering menunda tugas yang diembannya, sehingga menurunkan kinerjanya. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya karyawan tidak menunda dalam pekerjaan yang telah diembannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya
- 2) Faktor manajemen merupakan faktor internal serta menjadi penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dikarenakan kurangnya perhatian manajemen memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan bonus dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan, sehingga menimbulkan kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan peningkatan kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan bonus kepada karyawan yang

menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, sehingga karyawan bersemangat dan loyal dalam bekerja yang dapat menimbulkan peningkatan dalam kinerjanya

b. kemampuan bekerjasama

- 1) Faktor kepribadian merupakan faktor internal maupun eksternal dan menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dikarenakan terlihat ketika salah satu karyawan mendapatkan pekerjaan yang sulit karyawan yang lain tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan itu, sehingga terlihat bahwa kemampuan bekerjasama antar rekan kerja diperusahaan CV Dimas Prasetya Palembang kurang baik yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya antar rekan kerja saling membantu dan meningkatkan kemampuan bekerjasama ketika ada salah satu rekan kerja mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Faktor hubungan dalam kelompok juga merupakan faktor eksternal serta menjadi penyebab terlihat

karyawan diperusahaan hanya sebatas hubungan teman kerja saja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung semestinya kerjasama team antar rekan kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

c. Efektivitas

1) Faktor semangat kerja merupakan faktor eksternal dan menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang terlihat perusahaan tidak memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya perusahaan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan peningkatan kinerjanya.

2) Faktor beban pekerjaan merupakan faktor internalnya yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pada perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang dikarenakan perusahaan memberikan pekerjaan yang bukan pekerjaan

seharusnya, sehingga membebani karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta dapat menurunkan kinerjanya. Untuk menjadi faktor pendukung seharusnya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang seharusnya agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana ketiga faktor tersebut yang menyebabkan tidak optimalnya hasil kinerja karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan. Seharusnya perusahaan memberikan kenyamanan dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien karena faktor utama dari keberhasilan suatu perusahaan yaitu hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Penilaian terhadap kinerja karyawan seharusnya menciptakan gambaran yang akurat dari suatu kondisi kinerja

karyawan. Jika penilaian terhadap kinerja karyawan tidak dilakukan dan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Maka hasil-hasil tersebut harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hasil lainnya.

Saran

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan kesimpulan maka peneliti memberikan saran sebagai masukan bagi CV Dimas Prasetya Palembang yang diharapkan dapat bermanfaat dalam menjaga kondisi kinerja karyawan yang ada agar efektif dan efisien. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu :

1. Perusahaan seharusnya meningkatkan kembali sistem manajemennya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan karyawan yang ada merasa puas dalam bekerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan kinerjanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

dalam bekerja secara optimal dan menghasilkan bagi perusahaan serta memberikan sarana, prasarana dan penghargaan sehingga karyawan terdorong untuk menciptakan ide-ide baru demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan CV Dimas Prasetya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, *Ishak dan Hendri Tanjung*. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit : Erlangga. Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Malayu, *Hasibuan*. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mardiana*. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sedarmayanti, 2012, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju. Bandung Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2006. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Penerbit : Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemn Sumberd Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.