



## ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT INTI NOMIKA INDONESIA

<sup>1</sup>Hariato, <sup>2\*</sup>Ali Maddinsyah, <sup>3</sup>Angga Juanda

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*alimaddinsyah@unpam.ac.id](mailto:alimaddinsyah@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dalam perusahaan PT Inti Nomika Indonesia, mengetahui proses kinerja dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT Inti Nomika Indonesia, cara meningkatkan performa kinerja Karyawan pada Inti Nomika Indonesia Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada PT Inti Nomika Indonesia memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya.

**Kata Kunci:** Analisis Kinerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the performance of employees in the company PT Inti Nomika Indonesia, to know the process of performance in their duties and responsibilities as employees of PT Inti Nomika Indonesia, how to improve the performance of employees at Inti Nomika Indonesia Method by using descriptive analysis, the results of the analysis in the form of the application of SOP at PT Inti Nomika Indonesia provides great benefits if employees apply it properly according to its function.*

**Keywords:** Performance Analysis, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama untuk berjalanya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada organisasi yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berhubungan erat dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan mendapatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang lebih berkualitas.

Dalam setiap perusahaan sangat perlu membutuhkan organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuannya pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Manusia merupakan faktor paling penting dalam berjalanya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah di berikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson,

2002:4).

Untuk Meningkatkan performa kinerja karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sop perusahaan yang berlaku. Sekarang ini standart kerja karyawan untuk meningkatkan performa yang konsisten atau lebih baik sangat dibutuhkan perusahaan agar perusahaan tetap bisa berkembang lebih baik. Pengawasan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mengetahui perkembangan karyawan yang lebih baik atau turunnya performa kerja karyawan. Supaya perusahaan mempunyai tugas dimana harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus atau mempunyai keahlian yang lebih.

Mengingat tujuan perusahaan untuk mencapai target dan menciptakan karyawan untuk memiliki keterampilan, ide serta kreativitas untuk menciptakan inovasi baru. PT INTI NOMIKA INDONESIA selain menjaga kinerja dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Pt Inti Nomika

Indonesia juga memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan masukan agar perusahaan bias lebih baik

kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

PT. Inti Nomika Indonesia Perusahaan yang bergerak dibidang karton box sudah memiliki karyawan kurang lebih 200 karyawan, dan perusahaan tersebut terletak di daerah TANGERANG. Dengan berkomitmen pada kepuasan pelayanan, memberikan service yang baik, serta memiliki harga yang terjangkau.

PT. Inti Nomika Indonesia nantinya akan terus memanfaatkan seluruh daya yang dimiliki untuk menciptakan pelayanan yang baik kepada customer. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai ketekunan dalam bekerja, berkomitmen dalam pelayanan yang baik, dan karyawan mampu menjalankan SOP dengan baik.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses kinerja karyawan PT. Inti Nomika Indonesia. Oleh karena penulis membuat laporan tugas akhir dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan PT. Inti Nomika Indonesia".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen.

Manajemen berasal dari kata *tomanage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola Hasibuan (2014:1). Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu Man, Money, Methode, Machines, Materials dan Market. Unsur

6M inilah yang akan diatur untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen menyentuh, mempengaruhi dan memasuki seluruh aspek kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri. Manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan. Manajemen memungkinkan kita mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Seperti yang dikatakan Harold Koontz dan O' Donnel dalam Sri Larasati (2018:2) "manajemen berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain" sementara itu George R Terry dalam bukunya *Principle Of Management* (Sri Larasari, 2018:2): "manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Demikian juga menurut James A. F Stoner (2018:3), "manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9), "manajemen adalah ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu) dan seni (suatu kreatifitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan

efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) : “Manajemen adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

Aspek paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pegawai, pengendalian, dan pemecahan masalah. Kemudian menurut Ricky W. Griffin (2016:4) mengemukakan. Manajemen

merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dan berpendapat sebagai berikut: “Management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed and organizations resources human, financial, physical, and information with the aim of achieving organizational goal in a efficient and effective manner”.

Hal di atas menyatakan bahwa, manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, 25 memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan 8 organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

- a. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
- b. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.

- c. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
- d. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
- e. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, 26 pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mendapatkan pengertian lengkap, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya

Menurut Edy Sutrisno (2016:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Potensi 32 Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain itu Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

Menurut Sastrohadiwiryono (2021:31) "manajemen sumber daya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja".

Menurut Desseler (2015:3) "manajemen sumber daya manusia adalah merupakan proses mendapatkan, melatih, mengevaluasi, serta berikan kompensasi kepada karyawan serta mengelola ikatan kerja, kesehatan serta keselamatan, dan hal-hal yang terpaut dengan peradilan".

Menurut Simamora (2017:5), "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Sedangkan menurut Hasibuan (2020:1) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan pekerja dan pekerjaan agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan perusahaan".

Menurut Hani Handoko (2018:6), "mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan".

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2), Manajemen Sumber Daya Manusia suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai .

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dan memiliki keterampilan, dorongan, daya dan karya yang dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **3. Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara menurut Hubeis Dan Mangkuprawira, (007:153) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### **METODE**

Metode Analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian suatu masalah untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain penelitian yaitu bedasarkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. Inti Nomika Indonesia dengan model penelitian analisis kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian HC (Human Capital) di PT. Inti Nomika Indonesia JL. PLP Curug Gg Pokpman No . 205, Kp Onyam , Desa Kadu , Curug Tangerang, Banten 15810. Metode

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Menurut Patton (Moleong, 2016:103), analisis data adalah "proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar". Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data dilihat dari segi tujuan penelitian. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data. Selanjutnya data yang telah dianalisis, dijelaskan dan dimaknai dalam bentuk kata-kata untuk mendiskripsikan fakta yang ada di lapangan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kemudian diambil intisarinnya saja.

Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi,

Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Inti Nomika Indonesia Dimana perusahaan ini bergerak dibidang karton box dan memiliki dua pabrik disatu desa namun beda kampung, Pabrik yang

pertama berdiri pada tahun 2012 dialamat JL. Terusan binong - Karawaci No. 89 kp. Cijengir, Ds. Kadu, Curug, tangerang, Banten. Dan pabrik kedua berdiri pada tahun 2021 dialamat JL. PLP Curug Gg.Pokpman No.205, Kp, Onyam, Ds. Kadu, Curug, Tangerang, Banten. Perusahaan ini juga memiliki subplayer di daerah Karawang, Bekasi, Serang, Jakarta. berdiri oleh tangan seorang anak kampung yang cerdas yang bernama Nurbiden John Wenson Simarmata pria asal Sumatra utara.

Dalam Proses analisis peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang analisis rekrutmen karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

1. Bagaimana SOP yang berlaku di PT. Inti Nomika Indonesia dalam kinerja karyawan?

Informan 1 Saudara Habib sebagai kepala produksi menjawab

"SOP yang berlaku di PT.Inti Nomika Indonesia sudah berjaan sesuai dengan SOP yang telah ada di PT. Inti Nomika Indonesia. SOP nya terdiri PO ( *procassing order* ) COSTEMER, MO (*manufacturing order*) PRODUC. SO (*outstanding system*) dari". Habib 22/6/2022

2. Menurut anda apa kesulitan dalam proses kerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia?

Informan 2 Saudara joni sebagai karyawan menjawab

"Menurut Saya ada kesulitan Dalam proses regenerasi di karnakan tidak ada nya pelatihan secara khusus dalam mengoprasikan mesin". joni 22/6/2022

Informan 3 Saudara samue sebagai karyawan menjawab

"Menurut Saya kekurangannya Proses kinerja karyawan menggunakan

orang dalam, dan karyawan tersebut mengatasnamakan ketika memiliki masalah. ". Samuel 22/6/2022

3. Menurut anda apa kemudahan dalam proses kerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia?

Informan 2 Saudar cakrawala sebagai karyawan menjawab

"Menurut saya kelebihan proses kerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia adaah telah didukung dengan menggunakan mesin berteknologi canggih sehingga dapat memudahkan dan mempercepat pekerjaan dengan hasil kuitas yang maxsimal. "cakrawala 22/6/2022

Informan 3 Saudara ridwan karyawan menjawab

"Menurut saya kelebihan PT. Inti Nomika Indonesia adalah belum cukup terkenal namun mempunyai customer yang sangat terkenal didaam negri maupun diluar negri. Ridwan 22/6/2022

4. Sop yang berlaku dalam penilaian kinerja karyawan adalah, karyawan mampu bekerja sama dengan tim, mampu bekerja dengan speed dan power yang full , serta mampu service produk yang baik
5. Kekurangan dalam proses kinerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kekurangan dalam proses rekerutmen di PT. Inti Nomika Indonesia yaitu dalam Proses kinerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia kesulitan Dalam proses regenerasi di karnakan tidak ada nya pelatihan secara khusus dalam mengoprasikan mesin .
6. Kelebihan dalam proses kinerja di PT. Inti Nomika I ndonesia. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kelebihan dalam Proses kinerja karyawan sangat cepat dan mudah karna terbantu oleh mesin yang canggih, dan mampu menghasilkan barang yang bagus dan dapat memberikan kepuasan kepada customer.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan SOP pada PT. Inti Nomika Indonesia memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari Sistem kinerja karyawan di PT. Inti Nomika Indonesia sudah sesuai dengan standard operasional prosedur yang berlaku, selain itu Proses kinerja karyawan PT. Inti Nomika Indonesia sangat cepat dapat menghemat waktu , biaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegera, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. S (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016:10). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya

- Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.