



Analisis Kinerja Distribusi Logistik Pada PT. Handal Guna Sarana Sentul Kabupaten Bogor

Maya Sutra Wijaya¹⁾; Parmo²⁾; Muhammad Yusuf³⁾; Sugiyanto⁴⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: mayasutrawijaya@gmail.com¹⁾; parmo_fajri@yahoo.co.id²⁾; muhammadysf236@gmail.com³⁾; dosen00495@unpam.ac.id⁴⁾

Abstract. *This research aims to determine the performance of employees at PT. Reliable Use of Sentul Facilities Bogor Regency. The research method used is a qualitative method that is subjective by conducting interviews and observation data obtained from respondents in the form of opinions or perceptions of respondents to a matter or question of subjective data is data that can be measured by observation, because it is an opinion or perception of an individual. The results of this study showed good performance because it is influenced by several factors. The factors that influence among them are external factors of compensation and motivation to the performance of employees. Companies need to maintain the achievements that have been achieved. This can be done by establishing good relationships and communication to employees involved in the company. By understanding what employees want and need, the company can determine the right strategy for the company so that the company's goals can be achieved. The managerial implications of this study are HR Placement, work discipline, production targets, job satisfaction, motivation, compensation, good management system*

Keywords: *Employee Performance, Distribution, Logistic*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Penggunaan Fasilitas Sentul yang Andal di Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang bersifat subjektif dengan melakukan wawancara dan observasi data yang diperoleh dari responden berupa pendapat atau persepsi responden terhadap suatu hal atau pertanyaan data subjektif adalah data yang dapat diukur dengan observasi, karena merupakan pendapat atau persepsi seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah faktor eksternal berupa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perusahaan perlu mempertahankan prestasi yang telah dicapai. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin hubungan dan komunikasi yang baik kepada karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Dengan memahami apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan, maka perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Implikasi manajerial penelitian ini adalah Penempatan SDM, disiplin kerja, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, manajemen yang baik sistem

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Distribusi, Logistik

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi manajemen di bentuk untuk mempermudah dalam mengorganisir pekerjaan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan kinerja dengan mendasarkan pada nilai-nilai yang dipaparkan dari kondisi saat ini serta yang diharapkan. Dengan demikian persoalan kinerja di PT. Handal Guna Sarana berkembang sesuai yang diharapkan. Maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja yang baik dapat mendorong terbentuknya sumber daya manusia baik dan mampu bersaing Berdasarkan latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Handal Guna Sarana Sentul Kabupaten Bogor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan acuan bagi PT. Handal Guna Sarana dalam menerapkan kebijakan-kebijakan serta lebih memperhatikan kinerja yang baik yang dapat meningkatkan semangat para pegawai lainnya untuk meningkatkan kemampuan mereka pada masa yang akan datang.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Desseler (2015:3). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mangkunegara (2013:2) "Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi onjek yang alamiah , dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontribusi fenomena, dan menemukan hipotesis.

instrumen utama dalam pengumpulan data adalah manusia yaitu peneliti itu sendiri atau orang lain yang membantu peneliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri yang mengumpulkan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari referensi buku, majalah, weeb site, wawancara, grup diskusi dan sebagainya. Adapun instrumennya yaitu :

Wawancara Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

Chain Of Evidence Yaitu melakukan analisis secara mendalam dan komprehensif mengenai obyek penelitian.,dimulai dengan memaparkan identifikasi nilai kinerja yang dilanjutkan dengan pengamatan secara cermat, sehingga ditemukan kesenjangan nilai kinerja itu sendiri.

FGD (Focus Group Discussion) Menurut Irwanto (2006: 1-2) “FGD merupakan suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melaksanakan kegiatan Diskusi terhadap beberapa koresponden, kami lakukan secara terpisah. Hal ini dimaksudkan agar mendapat jawaban yang beragam secara obyektif sehingga dapat dianalisa secara lebih komprehensif.

No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
1	Kepala Disptcher Bapak Alam Widianto	<p>a. Menurut Bapak kinerja yang baik itu seperti apa?</p> <p>b. Menurut bapak, apakah semua karyawan sudah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan?</p> <p>c. Bagaimana cara bapak membangun kinerja yang baik di perusahaan ini?</p> <p>d. Bagaimana cara bapak memotivasi karyawan</p>	<p>Mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan</p> <p>Pasti. Karena semua karyawan pasti mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan .</p> <p>Mesti ada peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen untuk bisa mengkontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebenani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat</p> <p>Mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan dan Membuat suasana</p>

2 FGD Pertanyaan kepada Bapak Dion

untuk bekerja dengan baik?
 e. Menurut bapak . apakah yang menjadi faktor pendukung terciptanya kinerja yang baik?
 f. Berikan satu pernyataan dari bapak tentang kinerja yang baik !
 kerja yang positif dan menyenangkan
 Adanya sarana dan prasarana yang baik , kedisiplinan yang tinggi dari para karyawan, skill dan pengalaman yang mendukung terciptanya kinerja yang baik.
 Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melakukan hal yang merugikan diri sendiri, orang lain dan perusahaan.

a. Menurut Bapak kinerja yang baik itu seperti apa ?
 b. Apakah ada kendala yang membuat kinerja kurang maksimal ?
 c. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut ?
 d. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan sesuai prosedur perusahaan ?
 e. Keinginan apa yang bapak inginkan dari perusahaan untuk membangun kinerja yang lebih baik kedepannya ?
 Mengikuti standart operasional perusahaan (SOP).
 Kendala dalam bekerja pasti ada , hanya saja bagaimana caranya meminimalisir kendala tersebut agar tidak terjadi
 Dengan disiplin dalam menjalankan pekerjaan
 Semua sudah berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan , karna semua sudah tertera dalam SOP
 Perusahaan terus meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan sarana dan prasarana yang terbaik

3 FGD Pertanyaan kepada Bapak Aldi Supriatna (Petugas Data Entry)

a. Menurut Bapak kinerja yang baik itu seperti apa ?
 b. Apakah ada kendala yang
 Melakukan pekerjaan sesuai dengan porsi dan ketentuan perusahaan.
 Terkadang data yang diberikan tidak

	membuat kinerja kurang maksimal ?	sesuai dengan data yang sebenarnya
	c. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut ?	Mengecek kembali data agar tidak ada miss komunikasi dan menimbulkan kerugian.
	d. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan sesuai prosedur perusahaan ?	Sudah, karena semua sudah diatur oleh perusahaan dari cara kerja hingga waktu kerja.
	e. Keinginan apa yang bapak inginkan dari perusahaan untuk membangun kinerja yang lebih baik kedepannya ?	Meningkatkan sarana dan prasarana agar bisa bekerja dengan efektif.
4	FGD Pertanyaan kepada Bapak Agis Sukarjo (Petugas checker)	
	a. Menurut Bapak kinerja yang baik itu seperti apa ?	Melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya sesuai aturan perusahaan.
	b. Apakah ada kendala yang membuat kinerja kurang maksimal ?	Jarang sekali terjadi . Karena sudah dicek kembali data yang tertera oleh petugas data entry sebelum diberikan ke petugas checker
	c. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut ?	Kembali mengecek sesuai data yang tertera.
	d. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan sesuai prosedur perusahaan ?	Sudah, karena semua sudah ada aturan yang dibuat perusahaan.
	e. Keinginan apa yang bapak inginkan dari perusahaan untuk membangun kinerja yang lebih baik kedepannya ?	Memberikan apresiasi dan penghargaan agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
5	FGD Pertanyaan kepada Bapak Dedi Taryono (Driver)	
	a. Menurut Bapak kinerja	Melakukan pekerjaan dengan



6 FGD Pertanyaan kepada Bapak Herman Simamora (Driver)

- | | |
|---|--|
| yang baik itu seperti apa ? | baik sesuai prosedur perusahaan |
| b. Apakah ada kendala yang membuat kinerja kurang maksimal ? | Ada. Seperti kendala di perjalanan seperti cuaca , macet dll |
| c. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut ? | Dengan cara , mengatasi macet “berangkat lebih pagi” dan lain lain |
| d. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan sesuai prosedur perusahaan ? | Sudah . karena semua sudah tertera dalam SOP perusahaan |
| e. Keinginan apa yang bapak inginkan dari perusahaan untuk membangun kinerja yang lebih baik kedepannya ? | Selalu memperbaiki dan memperbanyak sarana dan prasarana seperti kendaraan agar bekerja menjadi lebih nyaman. |
| a. Menurut Bapak kinerja yang baik itu seperti apa ? | Menjalankan pekerjaan dengan prosedur yang ditentukan atau sesuai SOP. |
| b. Apakah ada kendala yang membuat kinerja kurang maksimal ? | Waktu perjalanan yang memakan waktu yang tidak seharusnya karena macet |
| c. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut ? | Berangkat lebih pagi untuk menghindari macet tersebut |
| d. Apakah kinerja karyawan sudah berjalan sesuai prosedur perusahaan ? | Sudah. Karena sudah ditetapkan oleh perusahaan harus bekerja sesuai dengan prosedur. |
| e. Keinginan apa yang bapak inginkan dari perusahaan untuk membangun kinerja yang lebih baik kedepannya ? | Memberikan kredibilitas tersendiri kepada masing masing karyawan terutama kepada karyawan dengan loyalitas tinggi. |

Analisis Temuan Peneliti

Berbagai temuan dalam penelitian, baik yang didapat dari observasi, wawancara maupun fokus diskusi penulis kritisi. Hal ini untuk menegaskan bahwa penelitian ini bukan hanya kualitatif sifatnya, namun juga memberi bobot serta nilai tambah sebagai masukan kepada PT. Handal Guna Sarana Dalam visi misi yang direncanakan bisnis dapat digaris bawahi bahwa “Strategi penilaian kinerja yang digunakan dalam membangun bisnis adalah dengan membangun `sumber daya manusia seluruh karyawan, yaitu dengan menumbuhkan kembangkan nilai-nilai kinerja.” Keterkaitan nilai-nilai luhur dalam bekerja sangatlah penting karena bukan saja akan mengarahkan semangat bekerja, namun akan tetap terus berkembangnya etos kerja.

Dalam pandangan peneliti terjadi pengembangan penilaian kinerja yang dilakukan, yaitu “Strategi penilaian kinerja yang digunakan dalam membangun bisnis mengedepankan kekeluargaan, artinya budaya kekeluargaan sangat dikedepankan. namun membangun kinerja yang baik itu tidak cukup hanya berbasis budaya (sifat-sifat kekeluargaan) saja, namun juga harus mempertimbangkan struktur dan proses dalam pengembangannya, terutama dalam transformasi nilai-nilai guna pembentukan kinerja baru atau yang di bawahnya.

Perspektif Peneliti

Terkait dengan temuan-temuan dalam penelitian tentang kinerja di PT. Handal Guna Sarana Sentul Kabupaten Bogor Peneliti membuat perspektif dari 3 sisi yaitu sebagai berikut:

Pertama, Dari perspektif (*coverage area*)

Secara mikro, Kinerja yang baik dapat memberikan nilai lebih kepada perusahaan. Secara makro, Kinerja yang baik dapat memberikan nilai tambah terhadap perusahaan secara finansial ataupun non finansial.

Kedua, Dari perspektif waktu (Time Frame)

Kinerja dari perspektif waktu atau time frame, ada tiga masa, yaitu masa lalu terkait dengan old values, masa sekarang terkait dengan realitas dan masa depan sebagai new vision Kinerja pada masa lalu.

Ketiga, Dari perspektif spiritual. (*Spiritual Vertical*)

Kinerja yang baik dalam arti spiritual, dapat dijadikan sebagai :

1. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dijalani.
2. Membangun situasi lingkungan yang nyaman dan aman

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja atau karyawan telah melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu.
2. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM dari organisasi.
3. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian kinerja yang berawal dari penyusunan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap tugas jabatan.
4. Penilaian kinerja sangat berperan penting bagi pegawai/karyawan untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif untuk peningkatan kinerja tersebut.
5. Penilaian kinerja bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berada di instansi atau organisasi tersebut, yaitu orang yang dinilai (pegawai/karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan perusahaan.
6. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan.
7. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian

8. Beberapa hambatan yang terjadi dalam penilaian adalah karena adanya kendala dalam realisasi anggaran, dan hierarki organisasi yang panjang sehingga membuat proses penilaian yang lama

Saran

1. Perusahaan perlu mempertahankan pencapaian yang telah diraih. Hal ini dapat dilakukan dengan tetap menjalin hubungan dan komunikasi yang baik kepada para karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Dengan memahami apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan para karyawan, perusahaan dapat menentukan strategi yang tepat bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.
2. Perusahaan perlu meningkatkan realisasi anggaran untuk peningkatan kesejahteraan serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan nilai optimis yang dapat dicapai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Gomes, Faustino Cardoso (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herry, S.E., CRP., RSA. (2015) “ *Analisis Kinerja Manajemen*”, Grasindo, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Oemar Hamalik (2015) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai Veithzal (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- SUGIYANTO, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia.
- Sugiyanto, Fitri Dwi Febrianti. The Effect Of Green Intellectual Capital, Conservatism, Earning Management, To Future Stock Return And Its Implications On Stock Return The Indonesian Accounting Review Vol. 11, No. 1, January - June 2021, Pages 93 - 103
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Yusuf, M. Implikasinya Umkm Pada Ekonomi Kreatif Dan Inovasi Di Kabupaten Garut Jawa Barat. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 67-74.
- Sugiyanto, S., Febrianti, F. D., & Suropto, S. (2020). Good Corporate Governance And Tax Avoidance To Cost Of Debt With Growth Opportunitiyas Moderating (Empirical Study On Manufacturing Company And Finance Service Listed In Idx 2015-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 123-140.
- Suropto, S., & Sugiyanto, S. (2020). Intellectual Capital Determinant Towards Company's Competitive Advantage And Performance And Its Impact On Company's Values. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Sugiyanto, . And Luh Nadi, . And I Ketut Wenten, . (2020) *Studi Kelayakan Bisnis*. Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (Ypsim), Serang. Isbn 978-623-7815563



- Sugiyanto, . And Anggun Putri Romadhina, . (2020) *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro Dan Makro*. Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (Ypsim), Banten. Isbn 978-623-92764-4-7
- Sugiyanto, . (2020) *Manajemen Pemasaran : Inspiring The Salesmanship*. Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (Ypsim), Banten. Isbn 9786237815853
- Sugiyanto, S., & Sumantri, I. I. (2019). Peran Audit Internal Dan Sistem Pengendalian Internal Atas Pengajuan Kredit Tanpa Agunan Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 196-224.
- Sugiyanto, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, S. Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 268520.