

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1250 – 1258

ISSN (online) : 2746 - 4482

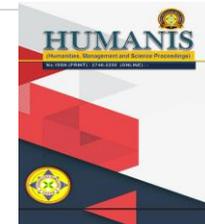
ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Analisis Peningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Dystar Colours Indonesia

Budi Saprudin

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
222173033@students.unsurya.ac.id*

Abstrak

Setiap perusahaan yang baik pasti ingin memiliki kualitas yang baik dari para pegawainya. Pegawai yang baik dan bermutu akan mempengaruhi tingkat kinerja dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. DyStar Colours Indonesia dan bagaimana mencari solusi untuk meningkatkannya. PT. DyStar Colours Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur zat pewarna tekstil, bagian dari group DyStar yang tersebar di 50 negara. Permasalahan yang dialami oleh PT. DyStar Colours Indonesia adalah menurunnya kinerja karyawan pada bagian produksi yang mengakibatkan produktivitas pekerjaan menurun sehingga menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan dan menghambat pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang mengkolaborasikan wawancara semi-terstruktur dan metode pendekatan kajian pustaka sebagai metode pengumpulan data. Data yang telah didapat direduksi dan dianalisis untuk mencari penyebab turunnya kinerja karyawan dan mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian didapati tiga aspek yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, yaitu aspek kompensasi, aspek disiplin kerja dan aspek pendidikan & pelatihan.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Every good company definitely wants to have good quality from its employees. Good and quality employees will affect the level of performance in carrying out their work and achieving the goals of a company. This study aims to determine the performance of employees at PT. DyStar Colors Indonesia and how to find solutions to improve it. PT. DyStar Colors Indonesia is a company engaged in the manufacturing of textile dyes, part of the DyStar group which is spread across 50 countries. The problems experienced by PT. DyStar Colors Indonesia is a decrease in the performance of employees in the production department which results in decreased work productivity resulting in not achieving predetermined targets and hindering work. This study uses a qualitative research method that collaborates semi-structured interviews and a literature review approach as a data collection method. The data that has been obtained is reduced and analyzed to find the causes of decreased employee performance and find ways to improve employee performance. From the research results, it was found that there are three aspects that can improve employee performance, namely compensation aspects, work discipline aspects and education & training aspects.

Keywords: Employee Performance Improvement, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

DyStar group didirikan pada 1 Juli 1995 sebagai perusahaan patungan antara *Hoechst AG* dan *Bayer Textile Dyes*. Pada tahun 2000, bisnis pewarna tekstil dari *BASF* ikut

bergabung. Pada Februari 2010, DyStar Group diakuisisi oleh *Zhejiang Longsheng Group* dan *Kiri Industries Limited (KIL)* yang saat ini berada di lebih dari 50 negara dan salah satunya di Indonesia dengan nama PT. DyStar Colours Indonesia.

Pendidikan di Indonesia masih menjadi masalah utama yang perlu ditangani secara serius oleh pemerintah. Pendidikan yang merata dan dapat menjangkau semua kalangan akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan semakin baik kinerja yang dimiliki sumber daya manusianya. Permasalahan terkait dengan kurangnya kualitas sumber daya manusia juga dirasakan oleh banyak perusahaan di Indonesia, salah satunya adalah yang dialami oleh PT. DyStar Colours Indonesia.

Proses manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika di dalam perusahaan proses manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik maka perusahaan akan dengan mudah berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.

Perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan itu baik maka akan memudahkan perusahaan dalam menjalankan tugasnya, dan sebaliknya jika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan mengganggu operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dan bermutu untuk meningkatkan kemampuannya.

PT. DyStar Colours Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang dalam proses operasionalnya diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Beberapa aspek seperti kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan semangat dalam setiap diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan adanya ketiga aspek tersebut karyawan juga diharapkan dapat mencapai visi dan misi perusahaan serta menanamkan rasa disiplin dalam diri karyawan agar lebih menghargai waktu disetiap melakukan tanggung jawabnya.

Aspek kompensasi, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan kerja karyawan adalah hal yang tidak dapat dikesampingkan dalam hal upaya meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan. Aspek-aspek tersebut dapat memotivasi dan mendorong karyawan supaya lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bila ketiga aspek di atas bisa terlaksana dengan baik maka akan pimpinan dengan para bawahannya, karyawan dengan perusahaannya, dan jika di dalam suatu organisasi/perusahaan terjadi hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan karyawan dengan perusahaannya maka akan menimbulkan produktivitas kerja yang maksimal. Karena peningkatan produktivitas karyawan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Setiap perusahaan akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya dalam rangka menjalankan fungsi sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kegiatan dan rencana perusahaan, maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan potensial dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang baik dan besar akan selalu menghargai sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena keberhasilan yang telah dicapai tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Masalah yang dihadapi perusahaan saat ini adalah rendahnya tenaga kerja yang berkualitas sehingga mengakibatkan terjadinya kerugian perusahaan karena tidak seimbang antara biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk upah yang dikeluarkan dengan hasil produktivitas karyawannya. Kualitas sumber daya manusia yang kurang berkualitas ternyata juga berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan, menurut Gardjito (2014), kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas,

dimana karyawan dalam pekerjaannya harus sesuai program kerja organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Ariana dan Riana (2013), kinerja karyawan memiliki peranan penting untuk perusahaan, apabila karyawan mempunyai kinerja yang rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Sedangkan Harsuko (2011 dalam Hamid 2014) mengartikan kinerja sebagai unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana hasil kerja yang dihasilkan karyawan nya dan melakukan perbaikan-perbaikan agar lebih baik di masa yang akan datang.

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Aspek-Aspek Kinerja

Kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (2005 dalam weol 2015), terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karir, motivasi, dan kepemimpinan.

Pendidikan dan Pelatihan

Simamora (2004 dalam Taroreh 2014) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan atau mempertahankan prestasi kerja atau alur kerja para karyawan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan sendiri memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk membekali karyawannya dengan pengetahuan-pengetahuan tentang apa yang harus dikerjakan di dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau gaya kepemimpinan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri secara sadar kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Siagan (2014), disiplin kerja berarti tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan atau karyawannya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam perannya untuk meningkatkan kualitas kerja, terdapat beberapa faktor pengukuran disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sidanty (2015) yaitu, kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan pada perintah pimpinan, menggunakan fasilitas perusahaan secara benar dan hati-hati, berpakaian sopan sesuai dengan peraturan perusahaan, dan bekerja dengan mengikuti semua aturan yang telah disepakati bersama.

Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat secara jangka panjang maupun jangka pendek, hal tersebut dikarenakan kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawannya, sesuai dengan yang diutarakan oleh Ardana (2012).

Sedangkan menurut Simamora (2004 dalam Riandani 2015), aspek- aspek kompensasi meliputi: adil, dengan tidak membedakan gaji pegawai dengan tingkatan yang sama, layak (dalam arti sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan), insentif atau tambahan bonus bila karyawan bekerja berprestasi dan mencapai target, fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan untuk dukungan kerja karyawannya, tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Iklm Organisasi

Menurut Wirawan (2008 dalam Waspodo 2016), iklim organisasi berarti persepsi anggota organisasi atau karyawan mengenai tentang hal apa yang terjadi di lingkungan internal perusahaan secara rutin.

Daniel Denison (1995) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suasana kerja yang dihasilkan dari suatu sistem manajemen, struktur, proses, dan praktik organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan.

Jenjang Karier

Menurut Herzer (2007 dalam Gultom 2014), jenjang karier berarti adanya peluang untuk berkarier dalam perusahaan yang akan menjadikan karyawan bersemangat untuk dapat melakukan sesuatu yang berdampak pada kontribusi yang lebih kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Kornela (2014), jenjang karir juga berarti pengakuan oleh perusahaan terhadap pengalaman, keahlian, dan kinerja karyawan.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut. Motivasi berasal dari kata Latin "Movere" yang berarti menggerakkan (*to move*) atau daya penggerak. Sedangkan Amstrong menyatakan seseorang perlu bentuk dasar motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menekankan dan menjadi sebab dalam mencapai keinginan. Karyawan mencoba untuk menutupi kekurangannya dengan hal yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang karyawan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam hal ini motivasi adalah sebuah dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan motivasi atau rangsangan yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri.

Sedangkan Priansa (2014) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik bisa muncul karena adanya rangsangan dari luar. Beberapa faktornya adalah berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk bisa terus tumbuh di dalam perusahaan, gaji yang sesuai dan tunjangan serta bonus.

Kepemimpinan

Menurut Gilley (2009 dalam Tucunan 2014), kepemimpinan yang efektif dalam organisasi berarti adanya peningkatan kinerja karyawan yang disebabkan gaya seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi gambaran langkah kerja yang harus dipatuhi dan dijadikan contoh untuk karyawannya. Kepemimpinan dalam hal ini berarti pemimpin perusahaan pada dasarnya apakah sudah memberikan penjelasan terhadap usaha-usaha yang dilakukan kepada semua karyawannya.

Terry berkata, gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi. Howard Hoyt menyatakan gaya kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Dan House berpendapat kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi bagi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai perangkat inti, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dimana hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sumber yang digunakan dalam melakukan pendekatan kajian pustaka ini adalah buku, jurnal, artikel, dan karya-karya ilmiah yang relevan dengan penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, dalam penelitian kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena secara jelas.

Melalui penelitian ini nantinya peneliti akan mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui penyebab menurunnya kinerja karyawan bagian produksi di PT. DyStar Colours Indonesia.

Objek dan Subjek

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. DyStar Colours Indonesia. Menurut Sugiyono (2013), objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Subjek dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang dirasa paham mengenai permasalahan dalam penelitian ini.

Penentuan subjek dari penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang dimana teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Subjek yang menjadi sumber data dalam penelitian ini didasari pada pertimbangan keahaman pada permasalahan dan tujuan penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti mengenai kinerja karyawan di bagian produksi PT. DyStar Colours Indonesia, maka subjek dalam penelitian ini dipertimbangkan sesuai dengan kriteria yang dirasa paham mengenai masalah di dalamnya. Subjek dalam penelitian ini adalah, 1 orang pimpinan perusahaan, 2 orang karyawan bagian produksi, dan 1 orang pimpinan bidang sumber daya manusia.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Kuncoro (2013), wawancara personal merupakan wawancara antara orang, yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh pewawancara dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode wawancara semi- terstruktur.

Wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia. Dalam penelitian ini akan mendapatkan penjelasan terkait gambaran informasi langsung dari pimpinan perusahaan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawannya berdasarkan daftar pertanyaan yang dibuat.

Wawancara dengan karyawan PT. DyStar Colours Indonesia. Penjelasan secara langsung terkait pandangan karyawan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan apakah memiliki dampak langsung terhadap kinerja dalam bekerja di perusahaan dan cara pandang karyawan mengenai kinerjanya pada perusahaan dengan berdasarkan pada daftar pertanyaan yang diberikan.

Wawancara yang terakhir dengan pimpinan bagian sumber daya manusia agar dapat memberikan informasi mengenai cara meningkatkan kinerja berdasarkan teori mengenai cara peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) dan A. Dirwan (2019), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif ini, data hasil temuan dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dari penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber. Metode triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan responden.

Teknik Analisis Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis selama di lapangan dengan model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015) dengan langkah- langkah sebagai berikut:

1. Penyajian Data: Penyajian data dilakukan dengan pengelompokan data ke dalam suatu bentuk tertentu seperti dalam bentuk daftar/tabel, grafik, dan lain sebagainya untuk dapat dipahami.

2. Reduksi Data: Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memilah hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari kesimpulan sementara.
3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi: Penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Penarikan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penarikan data untuk diambil kesimpulannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kepemimpinan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai kepemimpinannya di dalam perusahaan, mendapatkan hasil bahwa pimpinan perusahaan menerapkan sistem kepemimpinan yang mengajarkan, menentukan arah dan memberikan ketenangan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap dua karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai kepemimpinan pimpinan perusahaan mendapatkan hasil bahwa pemimpinnya selama ini sudah baik dalam memimpin dan dapat membuat nyaman karyawannya dalam bekerja.

Analisis Pendidikan dan Pelatihan

Wawancara yang telah dilakukan terhadap pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai pendidikan dan pelatihan serta mendapatkan hasil bahwa perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaannya (*job description*), baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan bagian produksi di PT. DyStar Colours Indonesia mengenai dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja di dalam perusahaannya, mendapatkan hasil bahwa perusahaan memang memberikan pendidikan dan pelatihan namun pendidikan dan pelatihan dirasa belum cukup dan maksimal terutama bagi karyawan baru yang belum mengerti detail tentang operasional di lapangan.

Analisis Disiplin Kerja

Berdasarkan aspek disiplin kerja, pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia menjelaskan mengenai aturan jam kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian dengan seluruh pelaku kerja, hal tersebut dikarenakan jam kerja memang sudah sesuai dengan kesepakatan bersama serikat pekerja dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku di negara Republik Indonesia. Mengenai kepatuhan pada perintah atasan, pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa instruksi sudah jelas diberikan oleh atasannya kepada bawahan sesuai dengan alur dan *job description* yang ada. Pimpinan perusahaan juga menjelaskan mengenai pengoperasian mesin produksi secara baik, namun masih banyak karyawannya yang diam dan acuh tak acuh serta tidak segera melaporkan ketika mesin produksi mengalami kendala atau rusak sehingga mengganggu produktifitas perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan pada bagian produksi di perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai jam kerja, mendapatkan hasil bahwa sudah ada aturan jam kerja karyawan. Karyawan tersebut juga mengungkapkan bahwa sudah menggunakan dan mengoperasikan mesin-mesin produksi dengan baik dan normal, sesuai dengan instruksi dari atasan dan SOP yang ada, tetapi terkadang memang ada kendala seperti sistem operasional mesin produksinya tidak berfungsi dengan normal sehingga mengganggu kinerjanya.

Analisis Iklim Organisasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai *Standard Operational Procedure* (SOP) yang terdapat di dalam perusahaan mendapatkan hasil bahwa semua pekerjaan pada perusahaan tersebut sudah memiliki dan menerapkan SOP. Pimpinan perusahaan juga menyatakan bahwa struktur organisasi perusahaan dan *job description* sudah dibuat dengan jelas dan terbuka untuk semua karyawan. Dan dukungan perusahaan terhadap karyawannya juga sudah diberikan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan bagian produksi di perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai SOP mendapatkan hasil bahwa sudah terdapat SOP perusahaan yang jelas untuk setiap pekerjaan. Karyawan juga mengatakan

bahwa struktur organisasi perusahaan dan *job description* sudah jelas dan ada di perusahaan. Mengenai masalah dukungan yang diberikan, mendapatkan hasil bahwa karyawan merasakan sudah diberikan dukungan penuh oleh perusahaan.

Analisis Jenjang Karier

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan dan karyawan bagian produksi di perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai jenjang karier mendapatkan hasil bahwa terdapat jenjang karier di dalam perusahaannya, terlebih pada pemberian tanggung jawab yang semakin bertambah.

Analisis Kompensasi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan mengenai kompensasi, mendapatkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sudah dirasa cukup. Pimpinan perusahaan juga mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai. Pimpinan perusahaan juga menyatakan bahwa masih ada beberapa tunjangan yang diberikan selain gaji, yaitu tunjangan makan, transportasi, kesehatan dan tunjangan hari tua bagi semua karyawannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai kompensasi yang diterima, mendapatkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa cukup. Terkait masalah gaji, karyawan juga mengatakan bahwa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada. Terkait masalah pemberian bonus tahunan, sudah ada sistem yang jelas dari perusahaan, dan perusahaan juga sudah memberikan tunjangan kepada karyawannya.

Analisis Motivasi

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan perusahaan mengenai penghargaan didapati hasil bahwa perusahaan memberikan bonus tahunan ketika karyawan memenuhi target dan sesuai dengan kondisi keuntungan perusahaan. Mengenai masalah tanggung jawab pimpinan menyatakan bahwa tanggung jawab diberikan secara penuh karena karyawan juga merupakan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan bagian produksi di perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia mengenai bonus tahunan mendapatkan hasil bahwa mereka mendapatkan bonus tahunan bila target yang ditargetkan tercapai dan dihitung berdasarkan kondisi keuntungan perusahaan. Dalam hal gaji, karyawan juga menyatakan sudah diberikan gaji sesuai oleh perusahaan. Dalam permasalahan tanggung jawab karyawan sudah jelas dengan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan *job description* yang diberikan oleh perusahaan.

Pembahasan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat diketahui bahwa sikap dan bentuk kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia kepada karyawannya sudah cukup baik dan diterima oleh karyawannya serta bisa menjadikan motivasi bagi karyawannya.

Pembahasan Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis wawancara mengenai pendidikan dan pelatihan dapat diketahui bahwa perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia telah memiliki program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, program pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan secara formal dan non formal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa PT. DyStar Colours Indonesia walaupun telah memiliki program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, namun dirasa belum cukup dan maksimal terutama bagi karyawan yang baru yang belum mengerti detail tentang operasional di lapangan.

Pembahasan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan pimpinan perusahaan terlihat bahwa karyawan PT. DyStar Colours Indonesia memang memiliki jam kerja yang telah disepakati bersama serikat pekerja dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia, namun masih banyak karyawannya yang masih diam dan acuh tak acuh serta tidak segera melaporkan ketika mesin produksi mengalami kendala atau rusak sehingga mengganggu produktifitas dan operasional pabrik.

Pembahasan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat terlihat bahwa perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang jelas, sehingga karyawan tidak bingung harus bertanggung jawab kepada siapa dan apa pekerjaannya. Karyawan juga merasa sudah paham dengan standar operasional yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga hasil kerjanya dapat stabil dan konsisten.

Pembahasan Jenjang Karier

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat diketahui bahwa terdapat jenjang karir di dalam perusahaan tersebut dan tergantung dari kemampuan dan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

Pembahasan Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat terlihat bahwa perusahaan telah memberikan gaji atau upah yang sesuai dan layak, lalu perusahaan juga telah memberikan tunjangan makan, transportasi, kesehatan dan tunjangan hari tua bagi karyawannya, dalam pemberian bonus tahunan pun sudah baik karena bonus akan diperoleh sesuai dengan target yang dicapai dan sesuai dengan kondisi keuntungan perusahaan.

Pembahasan Motivasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara dapat diketahui bahwa perusahaan sudah memberikan gaji, tunjangan, jenjang karir dan kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan motivasi bagi karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Baik buruknya suatu organisasi atau perusahaan terletak pada kualitas memegang peranan penting dalam kinerja suatu perusahaan dan menjadi aspek utama yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan itu baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan dengan mudah tetapi jika kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan memperlambat dirinya dalam menjalankan tugasnya dan menghambat dalam mencapai tujuan suatu perusahaan

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, setiap perusahaan berusaha segala cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dilihat dari tujuh aspek untuk mengukur kinerja karyawan PT. DyStar Colours Indonesia (pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, jenjang karir, kompensasi, dan motivasi), ada dua aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. DyStar Colours Indonesia, yaitu aspek disiplin kerja serta aspek pendidikan dan pelatihan. Aspek utama yang membuat kinerja karyawan belum maksimal adalah aspek pendidikan dan pelatihan serta aspek disiplin kerja, dalam kedua aspek ini masih ada kekurangan yang harus dibenahi baik dari sisi perusahaan maupun dari sisi karyawannya.

Dalam aspek pendidikan dan pelatihan, perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan dengan baik namun dirasa belum cukup dan maksimal terutama bagi karyawan baru yang belum mengerti detail tentang operasional di lapangan.

Dalam aspek disiplin kerja, pimpinan perusahaan juga sudah merasakan bahwa karyawan telah disiplin dalam bekerja, walaupun masih ada masalah rasa tanggung jawab yang kurang dari karyawannya dengan tidak segera menindaklanjuti dan memberitahukan keatasannya terkait dengan kendala yang terjadi pada mesin-mesin produksi, karyawan cenderung tidak segera melaporkan, sehingga hal tersebut juga dapat menurunkan kinerja karyawan dan menghambat produktifitas.

Saran

Pemimpin perusahaan PT DyStar Colours Indonesia harus lebih memperhatikan permasalahan terkait program pendidikan dan pelatihan kerja terutama untuk pekerja baru yang belum mengetahui betul detail pekerjaan dilapangan sesuai dengan *job description* yang

diberikan. Program pendidikan dan pelatihan harus dilakukan secara periodik dan dievaluasi hasilnya.

Pimpinan perusahaan PT. DyStar Colours Indonesia juga harus lebih memperhatikan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawannya selama mereka bekerja dan melakukan kontrol melalui atasannya masing-masing sehingga apabila terjadi kendala dengan mesin-mesin produksi bisa terdeteksi secara dini dan bisa segera diperbaiki agar tidak menghambat produktifitas kerja karyawan dan operasional pabrik.

Sedangkan dari sisi peneliti, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai semua aspek untuk mengetahui secara rinci tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dengan bagian sub aspek.

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan karena penelitian ini masih menggunakan responden yang terbatas, yang dimana bisa saja terjadi kesalahan atau kekurangan informasi yang disampaikan oleh karyawan yang diwawancarai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, T. & Riana. (2013). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No.1, 121-136.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness*. *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Dirwan, A. (2019). *Statistika: Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- G. R. Terry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana, 2010 p-37
- Gardjito, A., H. et al. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13.1: 1- 8.
- Hoyt, Howard W. dari Kartini (*Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.,2011, p-2,p-37
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Riandani, W. (2015). *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan*. *EJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, 2015: 873-887.
- Siagian, S., P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza.
- Tucunan, R., J., A. et al. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3.9: 533-550.
- Weol, D., H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah* Volume 15 No. 05 Tahun 2015.

www.dystar.com