

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT MATASAPARI MEDIATAMA

Rizki Rivaldi^{1*}, Sungkono²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn20.Rizkirivaldi@mhs.ubpkarawang.ac.id*

e-ISSN: 2985-7996

Article History:

Received: 25-04-2023

Accepted: 03-06-2023

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di PT. Matasapari Mediatama, untuk itu memerlukan strategi peningkatan kinerja karyawan dan menetapkan strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan di PT. Matasapari Mediatama. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perencanaan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan PT. Matasapari Mediatama dapat tercapai. Artinya melakukan suatu perencanaan secara cepat, melakukan suatu tindakan secara tepat dalam kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan di PT. Matasapari Mediatama. Sehingga kinerja karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan apa yang diberikan tanggung jawab dalam perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Yang menjadi pengumpulan data dalam analisis deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara 5(lima) informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga cara yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan di PT. Matasapari Mediatama dari 6 (enam) indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, yang menjadi parameter strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik dan harus melakukan pembenahan sehingga mendapatkan hasil yang baik. Strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Matasapari Mediatama yang menjadi acuan diantaranya yang lebih mengacu pada visi misi perusahaan, lingkungan eksternal dan internal, analisis pilihan strategi, sasaran jangka panjang, strategi fungsional, program pelaksanaan dan evaluasi, memberikan dorongan yang positif (*self reinforcement*), memenuhi hak dan kewajiban karyawan, sistem penilaian yang transparan, jenjang karir dan melakukan pelatihan (*training*).

Kata Kunci : Strategi Peningkatan Kinerja, Pencapaian Tujuan Perusahaan



PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman saat ini maka semakin tinggi Persaingan (*competitive advantage*) di dalam dunia usaha. Hal ini menuntut perusahaan agar mempunyai tingkat keunggulan bersaing untuk dapat terus berkompetisi di dalam dunia usaha, dengan adanya persaingan tersebut menuntut semua karyawan untuk terus dapat berfikir secara kreatif dan inovatif untuk dapat menarik minat para pelanggan. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan Perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas. Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan. Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayanannya.

Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam setiap tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan yang menjadi unsur penting dalam perusahaan. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu sama lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari cara mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Seperti pada perusahaan PT. Matasapari Mediatama merupakan perusahaan milik perseorangan yang bertugas memenuhi sumber daya manusia. Perusahaan PT. Matasapari Mediatama memiliki tenaga kerja 30 karyawan. Pada PT. Matasapari Mediatama selalu berupaya untuk membuat strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dari realisasi strategi perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan jumlah pelanggan. Hal ini disebabkan karena pembuatan serta penyusunan strategi yang dilakukan kurang tepat atau masih belum maksimal. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu strategi peningkatan kinerja karyawan yang harus dibuat dengan 1. memperhatikan semua lingkungan internal dan

eksternal perusahaan. Strategi peningkatan kinerja karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian (Pendekatan) menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu Menurut Sugiyono (2019, hlm. 18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti objek dengan kondisi yang alamiah (keadaan riil, tidak di *setting* atau dalam keadaan eksperimen) di mana peneliti adalah instrumen kuncinya.

Waktu Penelitian kurang lebih 2 Bulan pada tahun 2023 dan Lokasi penelitian ini di Grand Taruma Ruko Darmawangsa Blok C No. 88 CC, Kec. Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta untuk menganalisis variabel dominan yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Matasapari Mediatama.

Menurut Moleong (2013:132), subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi, seorang informan harus memiliki banyak pengalaman tentang latar penelitian. Informan Penelitian Dalam melakukan penelitian dibutuhkan seorang informan untuk memperoleh informasi tentang objek penelitian. Informan dalam penelitian kualitatif merupakan orang yang memahami tentang objek penelitian. Maka informan yang dipilih harus memenuhi kriteria agar informasi yang didapat berguna untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1	Pimpinan Kepala PT. Matasapari Mediatama	1 Orang
2	Manajer PT Matasapari Mediatama	2 Orang
3	Karyawan PT Matasapari Mediatama	3 Orang
	Jumlah	6 Orang

Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.. Observasi merupakan metode pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana observer atau peneliti benar- benar berada alam keseharian pelaku yang diteliti atau informan, keberadaan peneliti dapat terlibat secara aktif maupun tidak aktif.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report* atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Disini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur via *Online* melalui *Whatsapp* atau *Google Form*.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data deskriptif, dimana tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan fenomena yang diselidiki. Analisa dilakukan setelah data- data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul.

Bogdan (dalam Sugiyono, 2018, hlm. 334) menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga lebih mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data kualitatif menurut Sugiyono (2018, hlm. 335) adalah bersifat induktif, yakni suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut maka dicarikan data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Jika berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 336) proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti turun ke lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

Berdasarkan data yang telah terkumpul tersebut, proses analisa penelitian ini dilakukan mulai dari membaca, mempelajari, dan menelaah data diantaranya sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dianggap tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga diperoleh kesimpulan akhir dan di ambil

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisis data yang dilakukan dengan melihat hasil reduksi data dan tetap mengacu pada rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

PT. Matasapari Mediatama dikenal dengan Matasapari lahir untuk menjawab berbagai tantangan. Perusahaan ini digagas sejumlah profesional yang berpengalaman di bidangnya dan didukung oleh High Quality Concept dan Professionally Skilled & Highly Motivated Developing Team, kami berusaha untuk memberikan yang terbaik guna memenuhi komitmen kami dalam hal jasa pelayanan di bidang penyelenggaraan acara seperti : Trade Fair, Promotion, Meeting, Incentive, Convention dan Exhibition. Lokasi PT Matasapari Mediatama beralamat di Grand Taruma Ruko Darmawangsa Blok C No. 88 CC, Kec. Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat.



Gambar 1. Logo PT Matasapari Mediatama

Visi dan Misi PT Matasapari Mediatama

Visi : Menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan prima dengan membangun kualitas kerja yang optimal untuk memberikan solusi, ide-ide kreatif, konsep inovatif dan bekerja profesional

Misi :

1. Menjadikan perusahaan yang mampu mengantisipasi kebutuhan klien sejalan dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang cepat.
2. Menjadikan perusahaan yang mampu melayani kebutuhan secara profesional dan modern.
3. Mewujudkan kerjasama dengan pihak swasta dan pemerintahan secara saling menguntungkan, saling percaya, dan berkesinambungan.

B. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian, Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan jenis data kualitatif, dimana data berdasarkan pada data yang ditanyakan dalam bentuk uraian informasi yang bersifat kualitatif yang didapatkan dari hasil wawancara mengenai "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Matasapari Mediatama". Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung dari objek penelitian dengan cara observasi dan wawancara kepada informan. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen instansi. Data ini berupa gambaran umum instansi dan struktur organisasi.

Tabel 2. Profil Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Handi Jaya Permana	Pimpinan PT Matasapari Mediatama
2	Teti Pujiawati	Manager Keuangan
3	Abdul Yusuf	Manager Pemasaran
4	Nana	Karyawan
5	Komeng	Karyawan
6	Sandi Praditia Nirwana	Karyawan

C. Pembahasan

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan setiap karyawan. Sementara itu, strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri. bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Peningkatan Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang di inginkan oleh si pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri. bahwa kinerja karyawan adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Peningkatan Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang di inginkan oleh si pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., Rayendra, A., & Indriyani, I. (2020). *Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2), 172-186.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi*. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta*. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120-128.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). *Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130-144.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.