

Analisis Kinerja Karyawan PT. BOLTZ KARAWANG

Liya Ameliya¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

mn19.liyaameliya@mhs.ubpkaawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT.

This research aims to analyze employee performance at PT. Boltz Indonesia, the author uses a qualitative descriptive method using the Triangulation Technique. The data collection method used by the author was direct observation and interviews with 5 (five) people at PT. Boltz Indonesia in 2022 will see a decline, due to a lack of motivation to do the work optimally job plus there are problems with employees who are negligent in carrying out work such as leaving the machine while the engine is running and not checking the machine before starting to replace the machine blade. Performance is where someone has played for him in playing organizational strategy, both in achieving specific targets related to individual roles and/or by demonstrating competencies that are stated to be relevant for the organization.

Keywords: Analysis; Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Boltz Indonesia, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan Teknik Triangulasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan cara observasi langsung dan wawancara terhadap 5 (lima) orang, pada PT. Boltz Indonesia ditahun 2022 ada penurunan, karena kurangnya motivasi melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk melakukan pekerjaan ditambah adanya permasalahan pada karyawan yang lalai dalam menjalankan pekerjaan seperti meninggalkan mesin saat mesin jalan dan tidak mengecek mesin sebelum jalan untuk mengganti pisau mesin. Kinerja merupakan dimana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kata Kunci: Analisis; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro merupakan individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. (Susan, 2019)

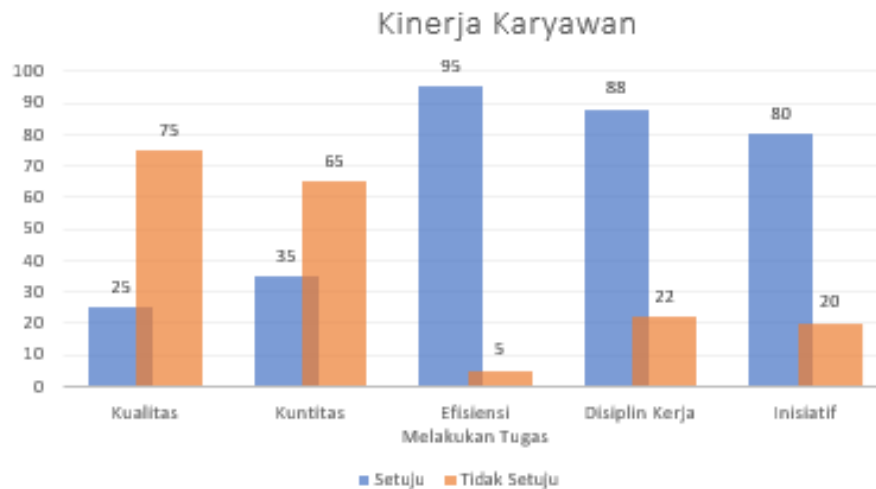
PT Boltz Indonesia adalah sebuah perusahaan penanaman modal asing (PMA) dari negara Jepang yang berlokasi di Kawasan Industri KIIC, Desa Sukaluyu, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. PT Boltz Indonesia telah didirikan di bulan Agustus 2013 dan telah mulai melakukan kegiatan produksi komersial dari Januari 2015. Jenis usaha dari PT Boltz Indonesia adalah usaha industri manufacturing komponen kendaraan roda 2 dan roda 4 dengan menggunakan teknologi *cold forging*.

PT Boltz Indonesia mempunyai 2 orang direksi, dimana satu orang bertugas sebagai Direktur Utama / Presiden Direktur dan satu orang lagi bertugas sebagai Direktur Pabrik (Operasional). Ada beberapa bagian dalam organisasi perusahaan seperti halnya : produksi, *Engineering, Production Planning & Inventory Control* (PPIC), penjualan (*sales*), pembelian (*purchasing*), *Human Resource-General Affair* (HR-GA) dan *Finance Accounting*. Dalam pola manajerial internal, ada satu bagian yang dibawah oleh seorang manajer dan ada juga dua bagian yang dibawah seorang manajer. Adapun manajer tersebut dalam melakukan tugas operasional sehari-hari dibantu oleh supervisor dan staff ataupun leader.

Kinerja merupakan dimana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas

maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan berpengaruh positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan pelatihan dan kompetensi, pemberian pelatihan dan peningkatan kompetensi dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. (Rasmainsi & Tanjung, 2019).



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survey pada PT. BOLTZ Indonesia

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar 1 diatas mengenai hasil dari survey terkait kinerja karyawan pada PT. Boltz Indonesia tahun 2022 yang dilakukan kepada 30 responden yaitu dari hasil diatas, lebih besar Tidak Setuju 75% dibandingkan dengan Setuju hanya 25% pada pernyataan Kualitas Hasil Kerja, dan pada grafik Kualitas Kerjapun lebih besar pernyataan tidak setuju sebesar 65% dibandingkan dengan pernyataan setuju hanya 35% karena pada tahun tersebut pada satu produksi adanya penurunan kinerja yang menyebabkan penurunan produksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, adanya beberapa hasil menurut (Ginting et al., 2019) Menyatakan bahwa kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dapat mendorong perusahaan tersebut menjadi lebih unggul dibandingkan produk perusahaan lain. kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dalam bentuk nyata tanpa adanya paksaan sehingga kinerja karyawan pun dengan sendirinya akan menghasilkan produk yang baik dan dapat menjadi prestasi kerja. (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dicapai oleh pegawai sebagai bentuk pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. (Muchlis Riadi, 2019) kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah. Pengalaman dan pengetahuan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan merupakan kinerja karyawan. Pada bulan Juni ada penurunan kinerja yaitu target yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Perusahaan, Fenomena dan hasil terdahulu perlu adanya penelitian terbaru mengenai kinerja karyawan, selain itu dari permasalahan yang ada maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Boltz Indonesia Karawang”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif dalam penelitian kualitatif peneliti melaksanakan kegiatan penelitian secara objektif terhadap kenyataan subjektif yang diteliti (Wahyudin, 2017). Menurut Sa’adah dalam (Pertwi et al., 2023) triangulasi data adalah melakukan kroscek dan validasi hasil antara data satu dengan data lain baik dari data berupa sekunder maupun primer yang diperoleh di lapangan untuk dibandingkan dari sumber data yang telah dipilih, lalu diorganisasikan, dianalisis, dan disimpulkan. Hasilnya kemudian digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang telah diteliti secara faktual dan objektif sesuai dengan temuan-temuan yang diperoleh di lapangan, jenis triangulasi dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teori. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang pegawai yang terdiri dari HR-GA, Leader, Pci, dan 2 orang Karyawan.

Pada perencanaan penelitian dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan diberikan suatu jadwal acuan dalam melakukan penelitian. Jadwal penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 berupa tahap persiapan penelitian. Lokasi penelitian ini adalah salah satu perusahaan besar di Kawasan Industri KIIC, Desa Sukaluyu, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penyajian data observasi dan wawancara yang telah dikumpulkan oleh peneliti bahwa permasalahan yang ada di PT. BOLTZ terkait dengan kinerja karyawan, sebagai berikut:

Data Observasi:

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan indikator kinerja karyawan yang diambil dari (Afandi, 2018) yang mencakup 5 indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Kondisi
Kuantitas Hasil Kerja	Kurang, karena adanya kelambatan operator dalam menjalankan mesin tersebut
Kualitas Hasil Kerja	Kurang, karena ada beberapa karyawan yang tidak mengecek mesin sebelum bekerja yang mengakibatkan toolab mesin dan membuat part NG
Efisiensi Melaksanakan Tugas	Baik, melakukan tugas sesuai jam kerja
Disiplin	Baik, mengikuti peraturan dalam Perusahaan
Inisiatif	Baik, memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas mengenai hasil dari penelitian terkait kinerja karyawan PT. Boltz Indonesia tahun 2023 bahwa dari 5 indikator kinerja. Indikator tersebut ialah Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Melaksanakan Tugas, Disiplin, Inisiatif. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja turun karena kuantitas atau hasil kerja yang tidak sesuai target dan kualitas yang turun karena permasalahan dalam produksi yang disebabkan mesin yang trabel dan ada beberapa bahan awal yang sudah ada problem (Karat).

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut juga sesuai dengan tabel rekapitulasi kinerja tahun 2022 pada PT. Boltz Indonesia 2022 yang mengalami penurunan sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Target Kinerja Karyawan PT. Boltz Indonesia

No	Bulan	Penilaian Kinerja	Kategori
1	Januari	85	Baik
2	Februari	70	Cukup
3	Maret	80	Baik
4	April	82	Baik
5	Mei	85	Baik
6	Juni	70	Cukup
7	Juli	75	Cukup

8	Agustus	80	Baik
9	Septermber	85	Baik
10	Oktober	80	Baik
11	November	75	Cukup
12	Desember	70	Cukup
	Rata - Rata	78	Baik

Sumber: PT. Boltz Indonesia, 2022

Tabel 3. Standar penilaian Kinerja PT. Boltz Indonesia

No	Nilai	Kategori
1	0 - 50	Buruk
2	51 - 64	Kurang
3	65 - 75	Cukup
4	76 - 90	Baik
5	91 - 100	Sangat Baik

Sumber: PT. Boltz Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diliat rekapitulasi target rata - rata penilaian kinerja karyawan PT. Boltz Indonesia periode Januari - Desember Tahun 2022 mendapatkan nilai 78 dengan kategori Baik

Data Wawancara

Berdasarkan wawancara terhadap 5 (lima) orang narasumber yang telah dikumpulkan oleh penulis maka data terlebih dahulu dianalisis dengan tahapan mulai dari reduksi data, penyajian data dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi. Hasil analisis data sebagai berikut:

1. Menurut pendapat dari narasumber terhadap umpan balik atau kritik negatife, adanya kegagalan atau hal - hal yang tidak diinginkan dalam Perusahaan seperti itu biasanya harus mencari sekutu dalam kegagalan mereka, dengan tujuan untuk terus berkembang dan dan menjadi sukses.
2. Menurut pendapat dari narasumber mengenai kinerja karyawan mengenai kenapa kinerja karyawan pada PT. Hagihara menurun, karena disebabkan oleh pelatihan yang kurang pada karyawan, seharusnya diadakan pelatihan disetiap bulannya.
3. Menurut pendapat dari narasumber mengenai kinerja apa yang paling menjadi point penting untuk memperbaiki masalah yang ada, yaitu dengan pengecekan mesin setiap bulan dan pembersihan agar mengurangi kerusakan pada mesin.

4. Menurut pendapat dari narasumber pengecekan diawal pada saat memasukan barang awal yang akan di produksi agar meminimalisir danya barang NG pada parang yang sudah jadi atau teralirkan ke *customer*.
5. Menurut pendapat analisis bagaimana menangani penurunan target tersebut, dengan memperbaiki sistem atau mesin yang sering trabel dan setiap karywan membersihkan untuk menjaga mesin agar tidak ada problem.

Pembahasan

Hasil analisis ini menunjukan bahwa analisis Kinerja Karyawan dari aspek Kuantitas Hasil Kerja dan Kuantitas Hasil Kerja pada PT. Boltz Indonesia di Karawang. Dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah memiliki ketelitian dalam menangani setiap pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kemudian hasil analisis mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan selama ini tidak sesuai dengan ketentuan yang ditentukan pada PT. Boltz Indonesia di Karawang, alasannya karena setiap pekerjaan yang akan dikerjakan harus sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

Dan hasil penelitian dapat membuktikan kinerja karyawan melalui hasil observasi yang telah dilakukan, bahwa kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kualitas dan kuantitas yang tidak sesuai target dikarenakan permasalahan dalam produksi yang disebabkan mesin trabel.

KESIMPULAN

Sesuai dengan data yang telah dipaparkan, membuktikan kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Boltz Indonesia mengalami kenaikan dan penurunan pada bulan – bulan tertentu sesuai Tabel diatas.

Adanya penurunan kinerja karyawan selama periode Januari – Desember pada tahun 2022 pada PT. Boltz Indonesia, yang dimana mendapatkan penilaian 70 dan 75 dikategori cukup. Hal tersebut tentu merupakan dampak penurunan penilaian pada Kinerja Karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan seperti Kualitas Hasil Kerja dan Kuantitas Hasil Kerja karena adanya Trabel pada mesin dan barang awal yang akan digunakan.

IMPLIKASI

Setelah dilakukan analisis dan indentifikasi masalah, maka penulis mempunyai solusi dari permasalahan yang ditemukan dari permasalahan, diantaranya yaitu melakukan penjadwalan rutin *maintenance* disetiap bulannya pada mesin mesin yang digunakan untuk produksi. Dilakukan pengecekan awal barang saat barang awal datang dan sebelum dilanjutkan untuk produksi percetakan pertama. Sebaiknya diadakan pelatihan disetiap bulannya, jangan hanya di awal masuk Perusahaan. Untuk penelitian

lebih lanjut maka perlu penelitian lebih jauh dengan mengamati variabel yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing, 1(1), 64–84.

Dharmmesta, B. S., & T. H. H. (2016). Manajemen Pemasaran : Analisa perilaku konsumen (pertama, c). BPFE.

Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal EMBA, 9(1), 1332–1341.

Karim, R., & Hidayat, T. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>

Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU. 6.

Pertiwi, W., Nadia, P., & Rismayadi, B. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada Industri Kecil Menengah Di Kab.KarawangPada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. 4(5). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=t29nZLYAAA&AJ&citation_for_view=t29nZLYAAAAJ:bEWYMUwI8FkC

R.Supomo, E. N. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa dan umum (Lia (ed.); pertama). Yrama Widya.

Sri Lestari. (2018). SUMBER DAYA MANUSIA. CV BUDI UTAMA. <https://books.google.co.id/books>

Tharboni, G. (2022). Pelatihan Kerja: Pengertian, Jenis, Tujuan, Manfaat, Indikator & Proses.

https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr9_dpmixFlg0g5pR9XNyoA;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1695677415/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fserupa.id%2Fpelatihan-kerja-pengertian-jenis-tujuan-manfaat-indikator-proses%2F/RK=2/RS=TuDbYWxUAhG6B90PdwqTjr2c3M