

KINERJA PEGAWAI PADA CV SUKAHATI KOTA TASIKMALAYA

IIS MIATI
RUDI SETIAWAN

E-mail: ismiami0303@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting bagi perusahaan dalam pelaksanaan aktivitas. Sumber daya manusia bukan sebagai mesin yang mudah untuk di atur dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ditunjang dengan kompetensi dan kemampuan orang dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan suatu kontribusi dari kinerja pegawainya. Kesuksesan pada kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja yang didapatkan pegawainya, karena organisasi menuntut kepada setiap pegawainya untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Baik atau buruknya kinerja pegawai akan memberikan efek terhadap keberhasilan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, karena di dalam penelitian ini penulis hanya berusaha memaparkan atau menggambarkan keadaan perusahaan melalui hasil analisis. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada CV Sukahati Tasikmalaya dilihat dari semua dimensi kinerja pegawai yaitu *Quality of Work* (kualitas kerja), *Promptness* (ketepatan waktu), *Initiative* (inisiatif), *Capability* (kemampuan), dan *Communication* (komunikasi) sudah dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Kinerja, Pegawai, Perusahaan*

Abstract

*Human resources are the most important asset for a company in carrying out activities. Human resources are not machines that are easy to manage in achieving company goals. The company's success in achieving its goals is supported by the competence and abilities of the people in the company. Achieving company goals does not only depend on technology, but is more dependent on humans carrying out their work. The ability to provide good work results to meet the company's overall needs is a contribution to employee performance. Success in a company's performance can be determined by the performance obtained by its employees, because the organization demands that each of its employees be able to provide optimal performance. Good or bad employee performance will have an effect on the overall success of the company's performance. This type of research is descriptive, because in this research the author only tries to explain or describe the state of the company through the results of the analysis. The conclusion of this research shows that employee performance at CV Sukahati Tasikmalaya is seen from all dimensions of employee performance seen from *Quality of Work* (quality of work), *Promptness* (punctuality), *Initiative* (initiative), *Capability* (ability), and *Communication* (communication). implemented well.*

Keywords: *Human Resources, Performance, Employees, Company*

PENDAHULUAN

Bisnis adalah aktivitas usaha pribadi yang diselenggarakan untuk menghasilkan dana guna penjualan barang atau penggunaan layanan memperoleh keuntungan dalam memenuhi tuntutan orang. Keberadaan perusahaan tidak lepas dari keberadaan dua unsur subyek dan obyek. Badan usaha adalah para pelaku usaha itu sendiri yang meliputi pemerintah, pemilik perusahaan, pemegang saham, pengelola, karyawan, produsen, pemasok, distributor, masyarakat dan konsumen. Sedangkan obyek usaha adalah barang dan jasa yang menjadi obyek pelaku usaha. Selain itu dalam berbisnis, dalam penyelenggaraan bisnis itu sendiri juga memerlukan beberapa hal yang penting yaitu keuangan, manajemen dan etika. Sebagai contoh dalam bidang bisnis property, developer setiap tahunnya meningkat pesat dikarenakan permintaan yang tinggi dari masyarakat dan developer pun kian menjamur sehingga perusahaan saling berlomba-lomba menjangkau para calon konsumen agar tidak kalah bersaing dengan kompetitor lain.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan penjualan yaitu pertama produk yang dijual berkualitas, kedua adalah harga, ketiga kegiatan promosi baik secara offline ataupun online, keempat perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas atau handal dalam melakukan pekerjaan. Peranan yang paling penting agar dapat bersaing dengan kompetitor dilakukan dengan sumber daya manusia yang mempunyai kreatifitas dan inisiatif yang tinggi.

Sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting bagi perusahaan dalam pelaksanaan aktivitas. Sumber daya manusia bukan sebagai mesin yang mudah untuk di atur dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ditunjang dengan kompetensi dan kemampuan orang dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan

perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan suatu kontribusi dari kinerja pegawainya.

Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi sebelumnya. Kinerja bisa dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk meraih suatu pencapaian yang telah dilakukan dari hasil kerja tersebut. Kinerja pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku seorang pegawai yang memiliki pandangan bahwa hasil kerja di waktu ini harus menjadi lebih baik serta berkualitas dari hasil pekerjaan sebelumnya. Hasil dari kinerja yang baik bagi setiap pegawai akan memberikan kebanggaan terhadap dirinya sendiri atas prestasi kerja yang diberikan organisasi kepadanya. Keberadaan kinerja pegawai bagi suatu organisasi artinya salah satu unsur yang paling krusial untuk mewujudkan kemajuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik yaitu bisa membangun kualitas kerja yang baik juga, hal itu sebagai faktor penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi supaya berjalan baik. kinerja pegawai yang baik ialah salah satu unsur paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai wajib mempunyai kemampuan, kemauan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kualitas kinerja yang tinggi menunjukkan bagaimana peningkatan terhadap efektivitas dan efisiensi dari penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan terhadap pegawai dalam suatu organisasi.

Kesuksesan pada kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja yang didapatkan pegawainya, karena organisasi menuntut kepada setiap pegawainya untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Baik atau buruknya kinerja pegawai akan

memberikan efek terhadap keberhasilan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pekerjaan pada dasarnya mempunyai kriteria yang spesifik untuk mengetahui elemen-elemen penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi perlu untuk mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan dari setiap pegawainya, hal ini sebagai acuan untuk memperbaiki kelemahan yang dapat menguatkan kelebihan tersebut dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan terhadap kualitas kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, pengetahuan, lingkungan kerja, teknologi, sarana dan prasarana, dan prestasi kerja, sehingga hal tersebut akan menunjukkan apakah kinerja yang dihasilkan berubah menjadi lebih baik atau tidak. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk dipahami, karena dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia nantinya dapat memilih faktor-faktor yang terkait dengan peningkatan kinerja sesuai dengan situasi tertentu. Dengan demikian pegawai akan bekerja dan beraktivitas dengan tenang, selain itu pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja (*performance*) menurut (Bahri, 2019, p. 110) diartikan sebagai pengukuran terhadap hasil kerja dari seseorang pegawai di dalam sebuah organisasi secara rinci yang dinilai melalui proses manajemen.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (Fattah, 2017, p. 8) berkata *performance the favored effects of behavior* artinya bahwa kinerja itu adalah sesuatu akibat kerja yang diinginkan dan berasal dari sikap seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Pendapat (Moeheriono, 2009)

mengatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu maupun sekelompok orang yang melaksanakan tugas dan fungsinya serta berpedoman terhadap norma dan kriteria yang berlaku didalam organisasi yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Pendapat diatas menyebutkan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan organisasi kepadanya, dimana ditunjukkan secara konkrit dan dapat di ukur. Sehingga dapat diketahui bagaimana taraf pencapaian keberhasilan kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawainya dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (Fattah, 2017) kinerja merupakan hasil akhir kerja seseorang dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, mengenai produk maupun jasa, melalui interaksi yang menghasilkan suatu kinerja yang dinilai apakah memuaskan, baik atau sangat luar biasa. Hasil dari sebuah pekerjaan disebut dengan kinerja yang merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana dan dapat mencapai hasil kerja (Wibowo, 2013, p. 81).

Hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang ada di dalam organisasi disebut dengan kinerja, dimana dari hasil kinerja tersebut menunjukkan nilai yang dihasilkannya itu apakah memuaskan, baik atau tidak.

Menurut (Emron Edison, Yohny Anwar, 2016, p. 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang bisa diukur pada kurun waktu tertentu sinkron dengan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sementara menurut Soeprihanto (Noermijati, 2013, p. 40) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja seseorang pegawai yang dibandingkan dengan standar, sasaran atau kriteria yang sudah dipengaruhi pada periode saat tertentu.

Pencapaian tujuan suatu organisasi ditentukan dari hasil kinerja pegawainya selama periode tertentu, hal ini dapat dilihat melalui perbandingan hasil kerja pada saat ini dengan hasil kerja sebelumnya.

Pendapat yang mengemukakan tentang kinerja menjelaskan hubungan kinerja dengan sikap atau perilaku seseorang pada saat melaksanakan tugas yang diberikan organisasi kepadanya sinkron dengan wewenang yang diberikan, dalam kinerja tidak hanya mengenai hasil tetapi juga mengenai kemandirian, nilai organisasi, paham akan hubungannya dengan tanggung jawab serta mengenai cara berkomunikasi yang baik (Fattah, 2017).

Menurut Pasolong (Bahri, 2019) kinerja merupakan hasil evaluasi kerja seorang pegawai, dalam hal ini kriteria dijadikan sebagai suatu perbandingan.

Hersey Blanchard (Sinambela, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari suatu kemampuan atau keahlian, terhadap penyelesaian pekerjaan seseorang harus memiliki rasa siap untuk sedia dalam bekerja dan memiliki tingkat kemampuan, namun kedua hal tersebut tidak akan cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa terdapatnya pemahaman yang jelas mengenai apa dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah pencapaian output kerja seseorang atau sekelompok orang yang terdapat pada organisasi yang bekerja sinkron menggunakan kewenangan dan tanggung jawabnya, juga pada pencapaian tersebut harus sinkron dengan berdasarkan moral dan etika yang berhubungan secara sah dan legal serta tidak melanggar (Souza Junior et al., 2014).

Menurut Rivai, Basri (Sinambela, 2018) kinerja adalah tingkat pencapaian terhadap keberhasilan kerja seseorang dalam periode tertentu, dimana dalam hal ini standar kerja, sasaran serta kriteria dijadikan sebagai perbandingan dalam

melaksanakan tugas.

Disimpulkan bahwa kinerja merupakan mengenai bagaimana tingkat pencapaian dari keberhasilan oleh seorang pegawai di dalam organisasi yang dibandingkan melalui ukuran, sasaran, dan target yang telah ditentukan.

Prawiro Sentano (Octavia, 2019, p. 36) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian atas keberhasilan seseorang pada sebuah organisasi yang sinkron berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya yang secara sah atau legal dan tidak melanggar aturan hukum yang berlaku.

Menurut Bernadin dan Russel (Fattah, 2017) mendefinisikan *“execution is outlined as the immortalize of results produced on a fixed work office or agility during a specified period”* diartikan bahwa kinerja itu sebagai dokumen catatan yang berisi hasil berdasarkan fungsi dari pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu hasil pekerjaan seseorang atau individu selama periode tertentu dalam suatu organisasi yang dicapai dan berkaitan dengan kualitas, kuantitas serta ketepatan waktu. Kinerja berkaitan dengan pencapaian keberhasilan yang dilakukan seorang pegawai di dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang telah organisasi berikan untuk meraih tujuan, sasaran dan target yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam hal tersebut bisa dijadikan acuan bahwa kinerja adalah mengenai hasil atau keluaran (*outcomes*) dari suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh suatu organisasi kepada setiap pegawainya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menjadi suatu unsur utama dalam kemajuan organisasi secara keseluruhan, tercapainya tujuan organisasi disebabkan adanya upaya yang dilakukan oleh seseorang yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja organisasi

akan ditetapkan oleh peran dari seorang pegawai yang diukur dari segi tampilan hasil kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Kemampuan dalam kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, hal ini karena dengan kinerja akan memperlihatkan informasi mengenai seberapa jauh tingkatan kemampuan pegawai tersebut dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai menurut Cascio dan Aguinis (Fattah, 2017) mengatakan *as observable ythings human beings do that are relevant for the objects of the organization* artinya (bahwa setiap orang sanggup untuk mengamati semua hal yang bersangkutan demi tujuan organisasinya)''.

Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang dilakukan pegawai untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimilikinya didalam menjalankan tugas yang sudah diberikan.

Definisi kinerja karyawan atau pegawai menurut (Mangkunegara, 2010, p. 9) adalah suatu pencapaian terhadap pekerjaan yang diraih seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya didalam menjalankan pemberian tugas terhadapnya.

Sesuai dengan pendapat diatas dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja (output) untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diberiiikan organisasi terhadapnya.

Menurut Agus Dharma (Ardial, 2018, p. 24) kinerja pegawai adalah kemampuan atau keahian pegawai dalam menggunakan peralatan kantor dalam menjalankan pekerjaan serta pencapaian atas sesuatu yang diraihnya.

Peningkatan terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan perencanaan karena kinerja pegawai harus terencana secara berkelanjutan, sehingga dalam hal

tersebut memiliki tujuan agar setiap tindakan bisa tersusun dengan bagus sesuai dengan waktu yang ditentukan, Engkoswara (Sinambela, 2018).

Stephen Robbins (Ardial, 2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan dari seorang pegawai dengan kriteria yang sudah ditetapkan berdasarkan dari hasil evaluasi yang dilakukan.

Adanya pendapat yang sudah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil evaluasi mengenai hasil kerja yang dapat diraih dari suatu organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dikaitkan dengan kemampuan, namun juga berhubungan dengan sejauh mana semangat kerja dari setiap pegawainya.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya dapat digunakan untuk memberikan sebuah evaluasi terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan suatu kegiatan yang sudah ditetapkan organisasi dalam meraih tujuan dan sasarannya.

Menurut James B. Whittaker (Sedarmayanti, 2017, p. 219) pengukuran kinerja dikatakan sebagai alat yang dipergunakan untuk meningkatkan pengambilan keputusan yang dilakukan manajemen serta digunakan untuk menilai seberapa besar tingkat pencapaian terhadap tujuan dan sasaran.

Pengukuran kinerja menurut Robertson (Pangastuti, 2019, p. 34) merupakan suatu pencapaian terhadap tujuan dan sasaran yang dapat dilihat kemajuannya melalui proses penilaian, ini berkaitan dengan penggunaan sumber daya (manusia) dalam menghasilkan barang dan jasa serta adanya perbandingan antara hasil kerja dengan target yang harus dicapai.

Pengukuran kinerja yang tepat menurut (Wibowo, 2014, pp. 155–156) dapat dilaksanakan dengan cara:

1. Menetapkan terhadap terpenuhinya syarat-syarat yang diinginkan,
2. Dalam menciptakan perbandingan diperlukan untuk mengharuskan standar kinerja,
3. Untuk memonitor tingkat kinerja maka diharuskan adanya jarak bagi orang tersebut,
4. Menentukan apa yang menjadi prioritas perhatian serta menetapkan arti penting mengenai masalah kualitas,
5. Menghindari akibat yang akan terjadi terhadap adanya kualitas yang minim,
6. Harus melakukan pertimbangan terhadap pemakaian sumber daya,
7. Untuk mendorong usaha perbaikan maka perlu melakukan *feed back*

Pengukuran atas kinerja pegawai dilaksanakan untuk memberi tahu apakah sepanjang pelaksanaan kinerja tersebut sesuai dengan *planning* yang sudah ditetapkan, apakah kinerja yang dilaksanakan telah sama dengan waktu yang sudah ditentukan, dan apakah kinerja tersebut sudah mencapai sasaran yang sesuai dengan harapan dari organisasinya.

Beberapa yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja menurut (Moehariono, 2014, p. 97) adalah sebagai berikut:

1. Secara umum penetapan tujuan serta target perlu dilakukan, hal ini supaya apa yang diinginkan organisasi sinkron dengan tujuan visi dan misinya.
2. Penilaian kinerja secara langsung dilakukan dengan merumuskan indikatornya dengan ukuran kinerjanya, sedangkan indikator kinerja berhubungan dengan pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama atau primer dan indikator kunci.
3. Perlu melakukan pengukuran terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, serta melakukan analisis terhadap hasil pengukuran

kinerja yang mampu diimplementasikan dengan cara membuat perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dan sasaran dalam organisasi.

4. Melakukan evaluasi terhadap kinerja dengan memberikan penilaian terhadap keberhasilan organisasi dan pengambilan keputusan, serta menyampaikan gambarannya kepada organisasi mengenai tingkat pencapaian tersebut dan melakukan evaluasi mengenai langkah apakah yang harus diambil berikutnya.

Menurut Gomes (Tobari, 2015, pp. 65–66) menyatakan bahwa penilaian kinerja/pengukuran kinerja dapat meliputi:

1. *Quantity of work* yaitu penentuan terhadap kualitas kerja yang dilaksanakan dalam waktu tertentu,
2. *Quality of work* yaitu pencapaian terhadap kualitas kerja harus berdasarkan syarat antara kesesuaian dan kesiapan,
3. *Job knowledge* yaitu mengetahui dengan luas mengenai pengetahuan dalam hal pekerjaan dan keterampilan,
4. *Creativiness* yaitu tindakan mengenai keterampilan yang nyata dalam hal memunculkan suatu gagasan,
5. *Cooperation* yaitu sikap siap untuk melakukan kerjasama dengan orang lain,
6. *Dependability* yaitu sikap yang bisa dipercaya dalam hal absensi kehadiran dan dalam penyelesaian terhadap pekerjaan,
7. *Initiative* yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan,
8. *Personal quality* yaitu sikap yang mengenai kepribadian, sikap kepemimpinan, serta keramahan-tamahan, dan memiliki integritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, karena di dalam penelitian ini penulis hanya berusaha memaparkan atau menggambarkan keadaan perusahaan melalui hasil analisis. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2010:3) dalam (Dellamita et al., n.d.) dengan pendekatan kualitatif sebagai “*Human Instrument*” berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, memilih kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan yang ada di lapangan.

Informan Penelitian

Informasi sebagai sumber informasi bagi peneliti, pada saat pengumpulan data haruslah yang mengetahui segala hal yang ingin peneliti ketahu dalam pelaksanaan penelitian. Informan adalah orang yang berada dalam lingkungan penelitian yang diharapkan dapat memberikan data atau informasi mengenai kondisi dan situasi dari latar penelitian.

Adapun yang akan menjadi kunci informan pada penelitian ini ialah pihak internal perusahaan, terdiri dari manajer perusahaan dan karyawan.

Jenis Data

Data sebagai bagian terpenting dalam penelitian, memiliki berbagai jenis yang bila dilihat dari sumbernya menurut (Umar, 2013, hal. 42) terbagi menjadi dua bagian, yaitu: Data primer dan Data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi langsung ke lapangan disertai wawancara kepada informan dengan memperhatikan fenomena yang berkaitan dengan objek penelitian dan juga mendokumentasikannya.

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, pemeriksaan dengan membahas kredibilitas data yang dilakukan melalui *cross check* kembali data yang telah diperoleh sebelumnya dari berbagai sumber. Penganalisisan ini dilakukan oleh peneliti, sehingga mendapatkan sebuah ringkasan yang akan ditindaklanjuti melalui kesepakatan yang didapatkan.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017, hal. 243) yang sulit dan serius didalam melakukan analisis data ialah disebabkan belum dirumuskannya metode analisis dengan baik.

Analisis data kualitatif memiliki sifat induktif, berdasarkan diperolehnya suatu data yang akan berkembang menjadi jawaban sementara. Selanjutnya ditelaah kembali sampai menemukan kesimpulan menggunakan teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Setiap pegawai yang bekerja di suatu organisasi dituntut untuk memberikan hasil kerja yang dapat memuaskan, hal ini dapat dilihat melalui kualitas kerjanya. Kualitas kerja dicapai berdasarkan atas syarat kesesuaian dan kesiapan yang dimiliki setiap pegawainya. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat melalui bagaimana kemampuannya dalam menghasilkan pekerjaan, tercapainya suatu tujuan yang efektif dan efisien, serta kecakapannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk bisa mengerjakan sesuai dengan tugas dan fungsi serta tanggungjawab yang telah diberikan kepada setiap pegawai. Dalam aspek kualitas kerja yang dimaksud adalah mengenai kualitas kerja pegawai di CV Sukahati Tasikmalaya dalam melaksanakan kegiatan proses produksi.

a. Kesesuaian Hasil Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara, mengenai kualitas kerja pegawai mengenai kesesuaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan produksi dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tupoksi, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Selain itu, setiap pegawai memiliki rincian kerja yang jelas. Sehingga pencapaian target penjualan yang harus dihasilkan di setiap tahunnya dapat terpenuhi, hal itu dapat dijadikan sebuah bahan penilaian kinerja oleh pimpinan pada setiap akhir tahun.

b. Kesiapan Dan Ketelitian Pegawai Dalam Bekerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis bahwa dalam hal kesiapan semua pegawai telah terlaksana dengan baik dan siap dalam menerima semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Semua pegawai berhasil dalam memenuhi pesanan pelanggan sesuai kebutuhannya. Dalam bidang produksi khususnya harus lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaannya karena harus sortir ayam sesuai dengan pesanan berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (*boneless*) baik dalam kondisi fresh ataupun beku.

2. Promptness (ketepatan waktu)

Ketepatan waktu menjadi sebuah faktor yang sangat penting dalam

penyelesaian pekerjaan yang dilakukan, karena hal ini berkaitan dengan seberapa cepat atau lambatnya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan harus dilakukan dengan tepat waktu agar tidak mengganggu atas pekerjaannya yang lain. Apabila suatu pekerjaan dilakukan selesai dengan tepat waktu maka harapan dalam pencapaian kerja yang dihasilkannya (target perusahaan) akan tercapai, sebaliknya jika pekerjaan dilakukan tidak selesai dengan tepat waktu yang telah ditetapkan maka akan menghambat ke pekerjaan unit yang lain, serta akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan.

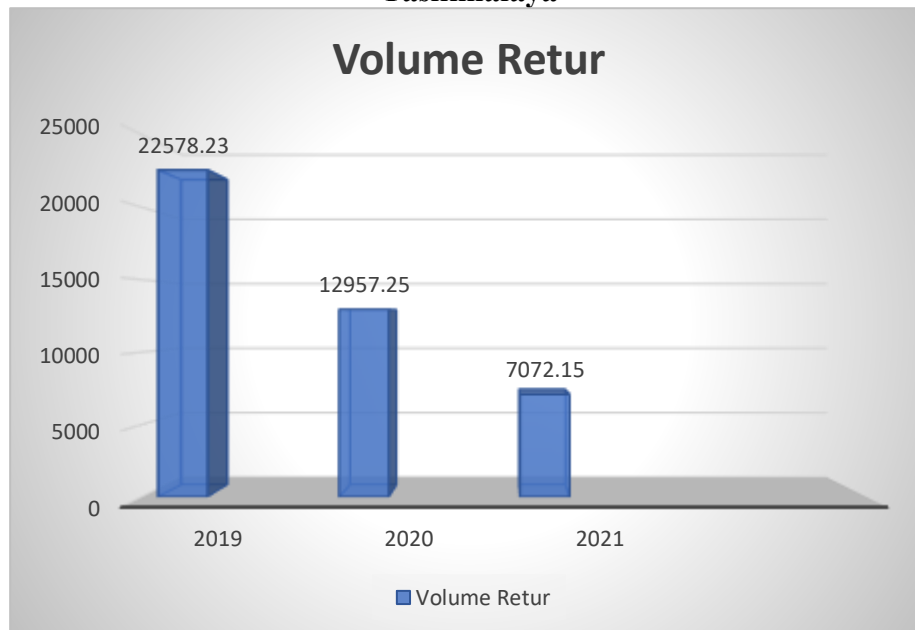
a. Ketepatan Waktu Dalam Penyelesaian

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat bahwa dari segi ketepatan waktu dalam penyelesaian pengerjaan produk ayam potong semua pegawai telah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan harapan para pelanggan.

b. Target Terhadap Pengerjaan

Berdasarkan hasil oservasi dan wawancara penulis memperoleh gambaran bahwa dalam pengerjaan produksi ayam potong di setiap tahunnya tercapai dan sesuai dengan harapan hal ini tunjukkan dengan adanya penurunan retur dari pelanggan. Berikut data pencapaian target per tahunnya dan retur yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Volume (Kg) retur RPA CV. Sukahati *Chicken Processing*, Kota Tasikmalaya



Sumber : RPA CV.Sukahati Pratama *Chicken Processing* 2021

Dapat dilihat dalam diagram 1 di atas, penurunan retur secara signifikan terjadi pada tahun 2019-2020 dimana terjadi penurunan sebesar 9.620,98 atau sekitar 57,3%. Artinya bahwa produk-produk yang di dapatkan oleh konsumen dapat diterima dengan cukup baik. Baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga setelah produk sampai ke tangan konsumen tidak ada tindakan retur produk.

3. *Initiative* (inisiatif)

Sikap yang harus dimiliki bagi setiap pegawai salah satunya adanya inisiatif. Inisiatif merupakan sikap yang muncul pada diri seseorang dengan didasari kemampuan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan tanpa menunggu adanya perintah serta tanpa adanya ketergantungan dari atasan. Tingkat kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan menjadi suatu unsur penting, hal ini terlihat jika seseorang dapat menerima dengan siap semua beban kerja yang diembannya. Pegawai harus memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- a. tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa semua pegawai yang ada di bagian produksi CV Sukahati dalam menerima dan melaksanakan pengerjaan memiliki tanggung jawab akan kesadarannya dalam mengemban semua tugas yang diberikan, karena pekerjaan sebanyak dan serumit apapun jika di dalam dirinya terdapat kesadaran maka pekerjaan pun akan dapat diselesaikan dengan mudah dan tepat.
- b. inisiatif pegawai dalam bekerja.
Untuk mengetahui seberapa besar inisiatif pegawai dalam bekerja, maka penulis melakukan wawancara dan observasi . Walaupun inisiatif itu datang dari setiap individu masing-masing, namun berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa semua pegawai memiliki sikap inisiatif. Dengan sikap inisiatif yang ada pada diri setiap pegawai itu akan menunjukkan bagaimana pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya, serta pelaksanaan

pekerjaan terhadap tugas yang diembannya tanpa harus menunggu perintah dari atasan dan tanpa adanya ketergantungan secara berkala kepada atasannya.

4. *Capability* (kemampuan)

Kemampuan berkaitan dengan kemampuan dalam bersikap, berfikir, dan bertindak secara konsistensi. Kemampuan dapat bersumber dari pendidikan maupun pelatihan yang pernah diikuti oleh seseorang. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki seorang pegawai maka akan memudahkan mereka dalam melakukan penyelesaian terhadap setiap pekerjaan secara efektif maupun efisien tanpa adanya suatu kesulitan, sehingga hal ini akan menunjukkan kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki kemampuan akan sanggup melakukan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.

- a. pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan pegawai dalam bekerja, maka penulis Berdasarkan hasil wawancara diatas kemampuan pegawai didalam menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki bagi setiap masing-masing individu. Sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditempuh masing-masing pegawai sebagai lulusan teknik lingkungan sehingga mereka dengan paham dan mengerti semua pekerjaan yang dikerjakan dan dapat diselesaikan dengan baik.
- b. pelatihan yang diikuti pegawai. Untuk mengetahui apakah ada pelatihan yang diikuti oleh pegawai, maka penulis melakukan Berdasarkan hasil wawancara diatas terdapat pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai khususnya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yaitu sebanyak 1 kali dalam setahunnya.

5. *Communication* (komunikasi)

Komunikasi merupakan suatu interaksi atau hubungan yang terjalin diantara dua orang atau lebih. Komunikasi yang baik itu adalah dilakukan dengan selalu mengemukakan pendapat dan saran dalam penyelesaian suatu permasalahan yang muncul, sehingga hal ini akan menunjukkan suatu bentuk kerja sama yang baik. Pencapaian terhadap keberhasilan yang diraih suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana cara mereka yang ada di dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama dengan baik.

- a. mengenai komunikasi yang terjalin dengan antar pegawai. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang terjalin dengan antar pegawai, Berdasarkan hasil wawancara diatas terdapat kekurangan dalam hal koordinasi. Kurangnya koordinasi akan memberikan pengaruh terhadap komunikasi yang terjalin.
- b. kedua mengenai komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pimpinan, Berdasarkan hasil wawancara diatas komunikasi yang terjalin antara pegawai dengan pimpinannya sudah baik tidak ada masalah. Dalam mengemukakan pendapat dan saran diantara pegawai dengan pimpinan dilakukan dengan transparan dan berdiskusi dalam memecahkan sebuah masalah yang dihadapi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada CV Sukahati Tasikmalaya dilihat dari semua dimensi kinerja pegawai yaitu *Quality of Work* (kualitas kerja), *Promptness* (ketepatan waktu), *Initiative* (inisiatif), *Capability* (kemampuan), dan *Communication* (komunikasi), menunjukkan kualitas kerja yang tinggi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, inisiatif, kemampuan yang kuat, dan

komunikasi yang efektif, hanya perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai upaya supaya dapat meningkatkan lagi kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya, dalam hal ini pegawai merupakan sebuah asset perusahaan yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya seperti untuk pengembangan keterampilan atau pelatihan tambahan dalam aspek tertentu, serta untuk memberikan penghargaan atau insentif sebagai pengakuan terhadap pencapaian yang luar biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bahri, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. CV Budi Utama.
- Dellamita, M. F., Yulianto, E., Quantum, A., Point, M., Dieng, P. O. S., Square, C., & This, M. (N.D.). *Penerapan Personal Selling (Penjualan Pribadi) Untuk Meningkatkan Penjualan (Studi Pada PT Adira Quantum Multifinance Point Of Sales (POS) Dieng Computer Square Malang)*. 9(2), 1–6.
- Emron Edison, Yohny Anwar, dan I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Luthfiyah, F. &. (2017). *Metodologi Penelitian penelitian kualitatif, tindakan kelas, dan studi kasus*. CV Jejak.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Universitas Brawijaya Press.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. CV Budi Utama.
- Pangastuti, D. K. dan R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan*. Media Sahabat Cendekia.
- Rai, I. G. A. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik kinerja,Praktik, dan Studi Kasus*. Salemba Empat.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sayidah, N. (2018). *Metodologi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Zifatama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sopiah, E. M. S. dan. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam penelitian*. CV Andi offset.
- Souza Junior, P. R. B. de, Andrade, F. B. de, Lima-Costa, M. F., Firmo, J. O. A., Mambrini, J. V. de M., Peixoto, S. V., Loyola Filho, A. I. de, Souza Junior, P. R. B. de, Andrade, F. B. de, Lima-Costa, M. F., Miranda, R. D., Filho, D. A. M., Gomes, M. A. M. M. M. F., de Magalhães Feitosa, A. D., de

- Mello Almada Filho, C., Neto, J. T., Cendoroglo, M. S., Negrão, M. de L. B., Silva, P. C. dos S. da, ... Ancorar, I. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2014(oktober), 147. <https://doi.org/10.1038/132817a0>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. CV Budi Utama.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. CV Budi Utama.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi & Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo, D. (2013). *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, D. (2014). *Manajemen Kinerja edisi keempat*. PT Rajagrafindo Persada.