ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA LARVAE

Fransiska Aprilia, Hendri Dunan
Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. Z.A Pagar Alam No. 26 labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung Indonesia

Email :
fransiska.17011091@student.ubl.ac.id
hendri.dunan@ubl.ac.id

ABSTRACT

Employee performance can be said as one of the measures of success and the ability of an employee to achieve the goals set by the organization, therefore employee performance in an organization is considered as a very important thing both for employees themselves and for the organization, as a form of efforts to achieve its success. Improved employee performance can be achieved in several ways such as looking at employee job satisfaction, providing motivation, creating a conducive work environment. Strategies are also needed in this to improve employee performance. This study aimed to determine the cause of the decline in employee performance at PT. Prima larvae in Bandar Lampung. The method used is qualitative. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. It was concluded that based on the results of research conducted at PT. Prima larvae is a company that pays little attention to existing employee satisfaction, on physical financial factors such as existing work equipment to support existing work so that employee performance is more optimal in their work, then with a work environment where employees feel less clean and less comfortable. As well as financial factors such as salaries where employees are not satisfied with it, employees feel unsatisfied with financial factors due to the increasing needs of employees. Based on this the strategy that can be done to strive to improve performance is the Turn Around strategy.

Keywords: *Employee Performance Improvement Strategies, Job Satisfaction, PT. Prima larvae.*

ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh

karenanya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara seperti melihat kepuasan kerja karyawan, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi pun dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Disimpulkan bahwa berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT. Prima larvae adalah perusahaan kurang memperhatikan kepuasan karyawan yang ada, pada factor fisik financial seperti perlengkapan kerja yang ada guna menunjang pekerjaan yang ada agar kinerja karyawan lebih optimal dalam pekerjaannya, lalu dengan lingkungan kerja yang dimana karyawan rasakan kurang bersih serta kurang nyaman. Serta faktor financial seperti gaji dimana yang karyawan belum merasa puas akan hal itu, karyawan merasa belum puas akan hal factor financial dikarenakan kebutuhan dari pada karyawan yang bertambah. Berdasarkan hal tersebut strategi yang dapat dilakukan untuk mengupayakan peningkatan kinerja yaitu strategi TurnAround.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah PT. Prima larvae. PT. Prima larvae merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pertambakan yaitu budidaya udang dan benur yang terletak di Jl. Soekarno Hatta km 9, RW no 125 Kalibalau Kencana Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung.

Perusahaan ini mulai dijalankan dan dikembangkan oleh Bapak Abujasin Sutanto mulai tahun 2014 sesuai dengan tahun berdirinya perusahaan tersebut. PT. Prima larvae memiliki kurang lebih 334 karyawan, tetapi untuk di kantor cabang kurang lebih 90 karyawan. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas di

dalam pekerjaan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

PT. Prima larvae ini bekerja sehari 8 jam. Pekerjaannya yaitu menjual benur dan menjual hasil budidaya benur tersebut yaitu udang tambak, dan kegiatan lainnya yaitu menginput pemakaian pakan serta obat yang dipakai untuk memberi makan udang-udang tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Prima larvae terlihat dari hasil omset selama lima tahun terakhir mengalami penurunan. Penurunan omset ini menunjukkan kuantitas kerja belum maksimal, karena target kerja yang telah ditetapkan belum berhasil dicapai oleh karyawan. Berikut penulis sajikan data

mengenai target dan realisasi omset 5

tahun terakhir pada PT. Prima larvae.

Tabel 1 Target dan Realisasi omset PT. Prima larvae Tahun 2015-2019

Tahun	Target	Realisasi	Presentase	Realisasi
2015	Rp.20.000.000.000	Rp.19.000.000.000	96,8%	
2016	Rp.25.000.000.000	Rp.22.000.000.000	98,4%	
2017	Rp.27.000.000.000	Rp.21.000.000.000	93,9%	
2018	Rp.28.000.000.000	Rp.25.000.000.000	94,1%	
2019	Rp.30.000.000.000	Rp.21.000.000.000	88,6%	

(Sumber: Manager Kepegawaian PT. Prima larvae)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi omset PT. Prima larvae sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Realisasi tahun 2015 sebesar Rp.19.000.000.000 dari target Rp.20.000.000.000 sampai tahun 2019 realisasi sebesar 21.000.000.000 dari target Rp.30.000.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa selama 5 tahun PT. Prima larvae tidak pernah mencapai omset yang telah ditetapkan, bahkan selalu mengalami penurunan setiap tahunnya.

Rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari pengetahuan karyawan yang masih rendah. Berdasarkan hasil

wawancara dengan Ahmad Subajo selaku Manager Kepegawaian PT. Prima larvae terdapat beberapa marketing yang kurang aktif dalam mempromosikan benur tersebut kepada customer yang hendak mencoba menjalankan budidaya udang, sehingga customer kurang percaya kepada kualitas benur tersebut.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan di PT. Prima larvae di Bekasi dan untuk mengetahui strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja di PT. Prima larvae di Bekasi.

Tinjauan Pustaka

Strategi

Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan ego atau pemimpin. Strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Menurut Rangkuti (2013), strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Strategi merupakan

tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, yang dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang tujuan yang diharapkan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2014), adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit

oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa cara teknik pengumpulan data, agar dapat menemukan data yang selengkap-lengkapnyanya yaitu:

Studi literature, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber bacaan/referensi yang dianggap relevan dengan judul penelitian penulis.

Menurut Defrizal., Dkk (2010) Observasi yaitu Pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan objek penelitian yang ada hubungannya dengan data dan informasi yang diperlukan, guna memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai perubahan serta mencocokkan keterangan yang didapat melalui wawancara.

kepadanya. Setiap perusahaan juga selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015), adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja

Menurut Riswan dan Dunan (2019) Wawancara, merupakan salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan proses tanya jawab yang berlangsung di antara dua orang atau lebih. Catatan pengamatan merupakan salah satu dari teknik pengumpulan data kualitatif. Pengamatan untuk memperoleh data dalam penelitian memerlukan ketelitian untuk mendengarkan dan perhatian yang hati-hati dan terperinci pada apa yang dilihat.

Teknik Analisis Data

Tahapan Penelitian, analisis data dilakukan sebelum kegiatan pengumpulan data, selama merancang dan merencanakan penelitian, dari awal dan selama proses pengumpulan data di lapangan, serta setelah pengumpulan data akan menentukan analisis. Analisis data merupakan upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa

dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2014) analisis data adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan analisis melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Kategorisasi dan mereduksi data. Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga data berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai masalah penelitian.

Hasil observasi lapangan

Hasil observasi lapangan akan dijelaskan dalam bab ini mengenai jawaban-jawaban atas pertanyaan yang diberikan penulis. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, maka penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT. Prima larvae untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

- b. Melakukan interpretasi pada data, yaitu dengan menginterpretasikan apa yang telah diberikan dan diinterpretasikan narasumber terhadap masalah yang diteliti.
- c. Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberikan jawaban atas masalah penelitian.
- d. Melakukan verifikasi hasil analisis data dengan narasumber, yang didasarkan pada kesimpulan tahap empat.

Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah narasumber penelitian yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus tentang penelitian ini. Dalam hal ini, analisis data kualitatif merupakan proses yang berlanjut, berulang dan terus menerus.

disana(jawaban dari pada wawancara dapat dilihat dilampiran B). Dimana pada bab II terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah: 1) Faktor Psikologi 2) Faktor Sosial 3) Faktor Fisik Financial 4) Faktor Financial.

Pembahasan

1. Faktor Psikologi

Berdasarkan hasil wawancara semua narasumber telah bekerja

sesuai dengan minat serta keterampilan yang mereka miliki. Pada BAB II dikatakan bahwa faktor kepuasan kerja diantaranya terdapat faktor psikologi yang merupakan salah satu faktor kepuasan kerja serta pada perusahaan ini kepuasan karyawan berdasarkan faktor psikologi telah terpenuhi. Oleh karena itu, faktor psikologi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pada perusahaan PT. Prima Larvae ini faktor psikologi sudah baik.

2. Faktor Sosial

Berdasarkan hasil wawancara tentang berinteraksi dengan rekan kerja terdapat semua narasumber menjawab mereka berinteraksi dengan baik, tetapi semua narasumber yang menjawab memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja membuat mereka semangat dalam bekerja. Pada BAB II dikatakan bahwa Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasan/dengan

karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Oleh karena itu faktor sosial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, pada perusahaan PT. Prima Larvae faktor sosial cukup baik, namun perlu sedikit perhatian oleh atasan atau pemimpin agar semua karyawannya memiliki interaksi yang baik.

3. Faktor Fisik Finansial

Berdasarkan hasil wawancara semua narasumber, mereka merasa sudah puas dengan lingkungan kerja, namun sebagian narasumber merasa kurang mendapatkan dorongan, sebagian narasumber merasa masih kurang nyaman serta bersih, lingkungan kerja serta perlengkapan kerja yang kurang terawat, lingkungan kerja serta perlengkapan kerja mempengaruhi kinerja mereka. Pada BAB II dikatakan bahwa faktor kepuasan kerja diantaranya terdapat Faktor Fisik Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja & kondisi fisik karyawan, meliputi jenis

pekerjaan, waktu kerja & istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur & sebagainya. oleh karena itu, faktor fisik finansial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pada perusahaan PT. Prima larvae ini faktor fisik finansial cukup terpenuhi.

4. Faktor Finansial

Berdasarkan hasil wawancara semua narasumber, mereka merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima saat ini, mereka merasa apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang mereka terima. Pada BAB II dikatakan bahwa faktor kepuasan

kerja diantaranya terdapat Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem&besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya. oleh karena itu, faktor finansial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan PT. Prima larvae, pada perusahaan ini faktor finansial bagi karyawan belum terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan hasil observasi lapangan dapat kita lihat pada tabel 4.1 berikut mengenai kepuasan yang ada di PT. Prima larvae

Tabel 4.1 Kepuasan Karyawan yang ada di PT. Prima larvae

Yang Mempengaruhi Kepuasan	Yang terdapat di dalamnya	Keadaan di perusahaan (sudah puas/ belum puas)	Hasil Analisis Penulis
Faktor Psikologi	Minat, keterampilan kerja, sikap kerja.	Pada saat ini dari hasil wawancara , karyawan sudah puas dengan faktor	Minat dan keterampilan kerja sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan seryta sikap karyawan yang senang terhadap pekerjaannya maka penulis menyimpulkan bahwa karyawan sudah puas

		psikologi.	mengenai faktor psikologis
Faktor Sosial	Interaksi dengan atasan ataupun bawahan.	Pada saat ini interaksi yang ada sudah cukup baik, sehingga karyawan sudah merasa cukup puas.	Interaksi dengan atasan dan karyawan lainnya cenderung cukup baik, tetapi perlu untuk pemimpin memperhatikan karyawannya dan mau mengerti keadaan ketika karyawan mengalami kesalahan dalam bekerja maka dari itu untuk faktor sosial penulis menyimpulkan keadaan karyawan cukup puas
Faktor Fisik Finansial	Meliputi lingkungan kerja serta perlengkapan kerja.	Pada saat ini karyawan Cukup puas dengan lingkungan kerja yang ada serta perlengkapan kerja yang ada.	Menurut penulis lingkungan kerja perlu diperhatikan seperti kebersihan dan perawatan gedungnya, untuk kelengkapan kerja diharapkan perusahaan melengkapi perlengkapan yang ada sehingga mendukung kerja karyawan
Faktor Finansial	Besarnya gaji yang diterima.	Pada saat ini karyawan belum merasa puas dengan gaji yang diterima.	Sebaiknya perusahaan meningkatkan gaji yang diterima oleh karyawan, jika keadaan perusahaan belum mampu maka alternatif untuk memberikan bonus kepada karyawan baik berupa finansial maupun nonfinansial, maka dari itu karyawan akan merasa puas.

Berdasarkan hal tersebut strategi yang dapat dilakukan untuk mengupayakan peningkatan kinerja yaitu Strategi *Turnarround*.

Turnaround didefinisikan sebagai pembalikan arah perusahaan dari

penurunan kinerja (Schendel, Patton dan Riggs dalam Bruton et al (2003). Menurut Supardi dan Mastuti (2003), turnaround diambil ketika manajemen mengalami kegagalan dalam membesarkan perusahaan sehingga prospek perusahaan

menjadi tidak jelas dan

mengalami krisis berkepanjangan, sehingga pemilik dan manajemen berusaha keras memutar arah organisasi.

Menurut Chowdhury (2002), turnaround berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan sehingga turnaround dipandang sebagai permasalahan yang terkait dengan kinerja perusahaan di dalam manajemen strategi. Turnaround terjadi ketika sebuah perusahaan berusaha untuk melewati ancaman atas keberadaan perusahaan seperti penurunan kinerja, mengakhiri ancaman dengan kombinasi strategi, sistem, keterampilan, dan

kemampuan dan mencapai pemulihan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan strategi *turnaround*, maka hal yang dapat dijalankan oleh PT. Prima larvae adalah :

1. Memperbaiki lingkungan kerja yang ada sebaik dan nyaman mungkin seperti perlunya penataan Gudang, memperbaiki dan merawat perlengkapan kerja.
2. Meningkatkan gaji karyawan agar sesuai dengan kinerja dari karyawan.
3. Memberikan bonus-bonus yang menarik bagi karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan

Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan kepuasan karyawan yang ada, pada factor fisik financial seperti perlengkapan kerja yang ada guna menunjang pekerjaan yang ada agar kinerja karyawan lebih optimal dalam pekerjaannya, lalu dengan lingkungan kerja yang dimana karyawan rasakan kurang bersih serta kurang nyaman. Serta faktor financial seperti gaji dimana yang karyawan belum merasa puas akan hal itu, karyawan merasa belum puas

akan hal factor financial dikarenakan kebutuhan dari pada karyawan yang bertambah. Berdasarkan hal tersebut strategi yang dapat dilakukan untuk mengupayakan peningkatan kinerja yaitu strategi *Turn Around*, hal yang dapat dilakukan oleh PT. Prima larvae adalah :

1. Memperbaiki lingkungan kerja yang ada sebaik dan nyaman mungkin seperti perlunya penataan Gudang, memperbaiki dan merawat perlengkapan kerja.
2. Meningkatkan gaji karyawan agar sesuai dengan kinerja dari karyawan.

3. Memberikan bonus-bonus yang menarik bagi karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik oleh peneliti maka peneliti mengemukakan saran sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Prima larvae sebagai berikut.

1. PT. Prima larvae harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, serta memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam dalam rangka demi meningkatkan kinerja karyawan yang ada,
2. Memperhatikan lingkungan kerja yang ada guna meningkatkan serta

mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi serta perusahaan juga harus memperhatikan antara harapan dan kenyataan yang ada haruslah sama.

3. Perusahaan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melaluigaji yang lebih baik dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan pada PT. Prima larvae di Bandar Lampung dapat lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azar, M. & Shafighi, A. A. (2013) The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3, pp. 78–82.
- Azwar, Saifuddin (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Brunton, I. K. Parker, D. Blumenthal, I. Buxton. 2008. Goodman and Gilman's Manual of Pharmacology and Therapeutics. McGraw-Hill. New York. 1230 pp.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Defrizal., Indrayenti., dan Ricky. 2010. Pentingnya Perencanaan dan Pengendalian Piutang Dagang dalam Meningkatkan laba Usaha (Studi kasus Pada PT Central Karya Utama di Bandar Lampung). Jurnal. Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisis laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kholikul Khairi Darajat 2019 Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bni Syariah Cabang Fatmawati
- http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2397/2/Cover_Bab%20I_Bab%20V_Daftar%20Pustaka.pdf

Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.

Muhamad Irpanudin 2016 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Komitmen organisasi Pada Panti Asuhan Sahabat Yatim Marga Mulya Bekasi

http://digilib.uin-suka.ac.id/20090/2/11240033_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

Rizwan dan Dunan. 2019. *Desain Penelitian dan Multivariate*. AURA. Bandar Lampung.

.