

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

Raihan Tsany

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: rehansany4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan di Lembaga Administrasi Negara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian literatur review melalui pendekatan kualitatif. Selama proses mengumpulkan data peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana pengumpulan data ini dilakukan melalui pengisian kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Lembaga Administrasi Negara sudah cukup baik dalam hal menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Kata kunci: Kinerja; Karyawan

Abstract

This study aims to determine the performance of employees at the Institute of State Administration. This study uses a literature review research design through a qualitative approach. During the process of collecting data, researchers used a purposive sampling technique where data collection was carried out through filling out questionnaires, interviews and observations. The analysis technique used is data collection, data reduction, data presentation and conclusion. Based on the results of the study, it shows that the performance of employees at the State Administration Institute is quite good in terms of completing their respective jobs.

Keywords: Employee; performance

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Moeheriono (2018 : 95) Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan strategi aktifitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sasaran, visi dan misi organisasi yang masuk melalui perencanaan strategis sekelompok.

METODE

Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Desain penelitian deskriptif kualitatif ini dipilih dengan maksud untuk mengungkapkan kinerja karyawan di Lembaga Administrasi Negara. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengelolaan arsip, kendala yang dihadapi, hingga cara mengatasi kendala tersebut. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Sumber data dalam penelitian kualitatif dapat berupa manusia, peristiwa, atau aktivitas, tempat atau lokasi, benda dan rekaman, dokumen atau arsip.

Penelitian ini dipilih karena peneliti hanya bermaksud menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan pemaknaan fenomena yang ada dilapangan. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 21 responden. Penyebaran kuesioner tersebut peneliti lakukan kepada karyawan bagian Humas pada Lembaga Administrasi Negara. Hasil dari kuesioner tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk Gambar seperti berikut ini.

Apakah kinerja karyawan yang baik dapat membuat perusahaan berjalan dengan baik?
21 jawaban

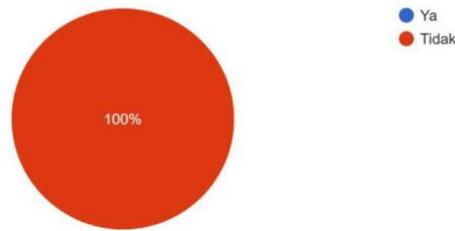


Gambar 1 Pra Riset Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil riset pada diagram di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang baik dapat berpengaruh terhadap suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat berjalan lancar dikarenakan kinerja karyawan sudah baik.

Apakah kinerja karyawan yang buruk dapat membuat perusahaan berjalan dengan baik?
21 jawaban



Gambar 2 Pra Riset Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil riset pada diagram di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang buruk sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan, oleh karena itu pihak perusahaan harus memperbaiki kinerja karyawan tersebut dengan cara mengadakan pelatihan – pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan perolehan data-data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung pada bagian hubungan masyarakat Lembaga Administrasi Negara dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini.

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Salah satu kunci utama kesuksesan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya atau karyawan. Tentunya, jika kinerja karyawan baik dan efektif, hal ini bisa membuat perusahaan semakin berkembang.

Berikut beberapa tujuan peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan Anda:

- Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif
- Membuat karyawan lebih bisa menggali pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan
- Mengoptimalkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tercapainya peran dan akuntabilitas karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya
- Mengetahui penyebab yang membuat kinerja karyawan terhambat sehingga bisa dicari jalan tengahnya.

2. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang kurang suportif dan bahkan memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama, maka hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi cepat jenuh dan kehilangan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

Beban Pekerjaan

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban pekerjaan yang bisa jadi terlalu banyak atau melebihi kapasitas dari yang semestinya. Oleh karena itu, sebagai seorang atasan, Anda harus dapat mengetahui seberapa besar kemampuan masing-masing karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan memberikan pekerjaan tersebut sesuai dengan porsinya.

3. *Mengukur Kualitas Kinerja*

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik. Dalam mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator yaitu:

- a) Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Salah satu kunci utama kesuksesan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya atau karyawan. Seperti yang kita ketahui kinerja di Lembaga Administrasi Negara sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari kinerja karwan yang sudah membaik

karena semua taat dengan aturan yang ada dan sesuai dengan arahan dari atasan. walaupun masih terdapat kekurangan yaitu terlihat dari beberapa pegawai yang suka datang terlambat dan mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu maka dari itu terdapat beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi, reward, training, suasana kerja yang nyaman, pendidikan dan Kedekatan secara profesional atau personal. Adapun factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi. Terdapat berbagai cara mengukur kinerja karyawan di Lembaga Administrasi Negara salah satunya dengan monitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (proses), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (output), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (outcome). Kinerja Pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan karena konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal yang berpengaruh bagi kesuksesan suatu perusahaan sebab kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan, sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan berdampak buruk pula pada suatu perusahaan. Maka itu bagi perusahaan sangat penting dalam memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawainya agar perusahaan yang di bangun dapat berjalan dengan sempurna.

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menemukan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan pada instansi terkait sudah berjalan dengan baik dibuktikan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Maka implikasi teoritis dari penelitian ini ialah kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi serta dapat memunculkan ide-ide baru sehingga membuat instansi menjadi lebih berkembang kedepannya.

2. Implikasi Praktis

Penelitian yang telah disusun oleh peneliti diharapkan dapat digunakan bagi instansi atau perusahaan dalam mempertimbangkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan pada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 323–331.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22–36. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.02>
- Fadri, H., Zulfadil, P. :, & Taufiqurrahman, D. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Gayatri, G., Imbaruddin, A., & Muttaqin, M. (2018). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (Persero), Tbk. CABANG CENDRAWASIH MAKASSAR. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(3), 189–199. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i3.349>
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 337. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16512>
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241–250. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269349>
- Ulfah, N. (n.d.). ANALISIS KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN DI PT . POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS SUBANG. 1(1), 39–61.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析
Title. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu proses penelitian dan penulisan artikel ini, terutama kepada responden yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

PROFIL PENULIS

Perkenalkan saya Raihan Tsany mahasiswa D4 Administrasi Perkantoran Digital Universitas Negeri Jakarta. Nomor WA 081295875152