

## Analisis Kinerja Karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang

Santika Sari Ningsih<sup>1</sup>, Rd. Dewi Puspasari<sup>2</sup>, Ai Sumiati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Sebelas April Sumedang

e-mail: [santikasn20@gmail.com](mailto:santikasn20@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewi.feb@unsap.ac.id](mailto:dewi.feb@unsap.ac.id)<sup>2</sup>, [aisumiati19465@gmail.com](mailto:aisumiati19465@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja karyawan, kendala yang dihadapi, serta upaya perbaikan yang dilakukan di PT Putra Saluyu Sumedang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara terhadap lima informan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum cukup baik. Pada aspek kualitas dan kuantitas kerja, sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target, meskipun masih ditemukan perbedaan kemampuan teknis. Ketepatan waktu masih menjadi kendala, terutama pada tenaga harian lepas. Efektivitas kerja cukup baik, tetapi koordinasi antar bagian perlu ditingkatkan. Sebagian besar karyawan menunjukkan komitmen yang baik terhadap tugas, namun ada pula yang hanya bekerja atas dasar perintah tanpa inisiatif. Upaya perbaikan dilakukan melalui pelatihan teknis, sistem mentoring, evaluasi berkala, dan penegakan disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*

### Abstract

This study aims to examine employee performance implementation, the challenges faced, and the improvement efforts undertaken at PT Putra Saluyu Sumedang. A qualitative method was employed, with data collected through observation, interviews with five informants, and documentation. The results show that overall employee performance is fairly good. In terms of quality and quantity, most employees complete tasks according to targets, although technical skill differences still exist. Timeliness remains a challenge, especially among temporary workers. Work effectiveness is relatively adequate, but coordination between departments needs improvement. Most employees demonstrate good commitment to their duties, although some work only based on instructions without initiative. Improvement efforts include technical training, mentoring systems, regular evaluations, and enforcement of work discipline. This study is expected to serve as a reference for the company in enhancing employee performance management in a sustainable and structured manner.

**Keywords :** *Employee Performance, Human Resources*

### PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan urbanisasi, kebutuhan akan infrastruktur di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Sektor konstruksi memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi dan infrastruktur nasional. Perusahaan jasa konstruksi bertanggung jawab dalam penyediaan layanan yang mencakup perencanaan, pembangunan, perbaikan, serta pemeliharaan bangunan dan infrastruktur. Sebagai sektor yang memiliki keterkaitan erat dengan industri lainnya, jasa konstruksi memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor konstruksi di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat, didorong oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat akan hunian, fasilitas publik, dan infrastruktur transportasi. Pertumbuhan populasi, urbanisasi, serta munculnya kawasan metropolitan baru turut mendorong meningkatnya permintaan terhadap

proyek-proyek konstruksi, seperti perumahan, pusat perbelanjaan, gedung perkantoran, dan infrastruktur komersial.

Perkembangan teknologi yang semakin maju turut memengaruhi perubahan dalam sektor konstruksi, baik dari segi metode kerja maupun inovasi teknis. Hal ini menyebabkan tingkat persaingan dalam industri konstruksi semakin tinggi, seiring dengan meningkatnya permintaan dan kebutuhan akan efisiensi serta penerapan teknologi yang lebih modern.

Untuk dapat bersaing dan bertahan dalam industri jasa konstruksi yang sangat kompetitif, perusahaan dituntut memiliki kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi, serta mampu mengelola proyek secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan guna menghadapi tantangan teknologi serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:10), "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

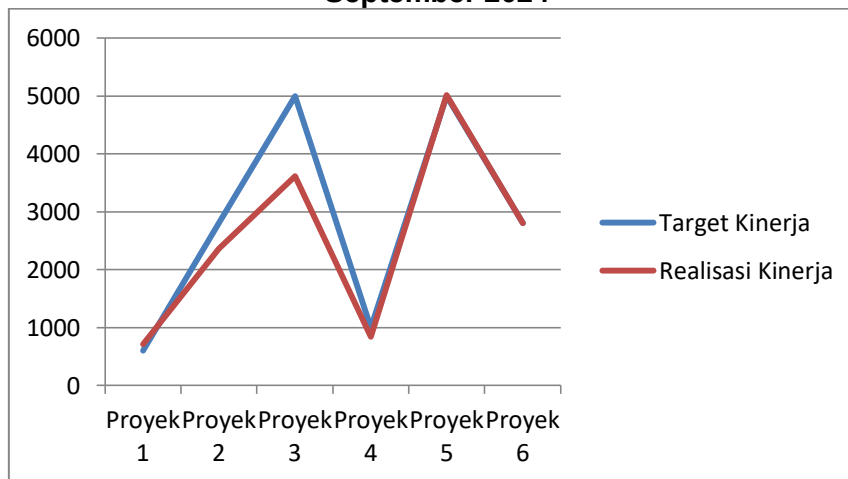
Dalam sektor konstruksi, keberhasilan proyek sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, baik dalam pengelolaan proyek, menjaga kualitas hasil kerja, maupun memastikan keselamatan kerja di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. Sumber daya manusia yang unggul, inovatif, dan berorientasi pada hasil menjadi faktor pembeda utama di tengah persaingan industri konstruksi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan mempertahankan eksistensinya di sektor ini.

PT Putra Saluyu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan berlokasi di Sumedang, Jawa Barat. Perusahaan ini berfokus pada berbagai proyek pembangunan gedung dan infrastruktur, termasuk konstruksi gedung bertingkat, fasilitas hiburan, serta proyek infrastruktur yang mendukung kebutuhan masyarakat. PT Putra Saluyu juga memiliki keahlian khusus di bidang bekisting, yang berperan penting dalam pembangunan struktur beton. Berbagai proyek besar yang telah diselesaikan menunjukkan pengalaman dan komitmen perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial yang perlu dikaji secara mendalam dalam berbagai perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan kontribusi dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya melalui pengelolaan yang efektif dan perbaikan proses kerja yang berkelanjutan. Menurut Hasibuan (Khaeruman, dkk., 2021:8) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja dari target yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, dengan menilai rasio hasil kerja berdasarkan dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan".

PT Putra Saluyu Sumedang juga menghadapi tantangan serupa dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang optimal. Berikut ini merupakan data pabrikasi PT Putra Saluyu Sumedang pada bulan Juni - September 2024.

### Data Kinerja Karyawan Bagian Pabrikasi PT Putra Saluyu Sumedang Pada Bulan Juni-September 2024



Berdasarkan data kinerja karyawan selama periode Juni-September 2024, ditemukan ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja karyawan di beberapa proyek, yang mengindikasikan adanya kendala dalam aspek kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan. Permasalahan kinerja karyawan ini menjadi semakin penting mengingat keberhasilan sektor konstruksi sangat bergantung pada produktivitas dan profesionalisme tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang, guna mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kinerja di sektor konstruksi.

#### Pengertian Manajemen

Stoner (Hutahaean, 2018:3) menyatakan bahwa, "Manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap berbagai upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi, serta pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Millett (Maskan, dkk., 2019:3) berpendapat bahwa, "Manajemen adalah suatu proses pembimbingan, pengarahan, dan pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang diorganisir dalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan".

Menurut Afdhal (2023:2) menyatakan bahwa, "Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengambilan keputusan guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen melibatkan pengelolaan seluruh sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, material, keuangan dan teknologi, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi".

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pengambilan keputusan dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien.

#### Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:10), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, sehingga mampu berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan kesejahteraan masyarakat".

Gyang (2018:3) berpendapat bahwa, "Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penempatan, serta pengendalian terhadap individu, kelompok, dan seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan, guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

Pangabean (Rusby, 2017:3) mengemukakan, "Sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berhubungan dengan analisis jabatan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengendalian, serta pengaturan hubungan kerja terhadap individu maupun kelompok guna mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Manajemen Kinerja**

Menurut Green (Febrianty, dkk., 2023:12), "Manajemen kinerja merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta memastikan bahwa kinerja tersebut sejalan dengan tujuan organisasi".

Menurut Armstrong (Honorata, dkk., 2022:3), "Manajemen kinerja merupakan alat strategis untuk meningkatkan hasil kerja organisasi, tim, maupun individu melalui pendekatan yang berfokus pada pemahaman dan pengelolaan kinerja berdasarkan tujuan, standar, serta kriteria yang telah disepakati bersama".

Bacal (Rumawas, 2021:2) menyatakan bahwa, "Manajemen kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan dan dilakukan dalam bentuk kemitraan antara karyawan dan atasan langsung. Proses ini bertujuan untuk membangun pemahaman yang jelas dan saling disepakati mengenai tanggung jawab serta ekspektasi terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan".

Dari beberapa definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan proses yang bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal di dalam organisasi dengan mengelola kinerja secara efektif dan efisien. Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang menekankan pengelolaan kinerja melalui komunikasi terbuka, penetapan tujuan bersama, pencapaian efisiensi, dan hubungan yang kolaboratif antara manajer dan karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

### **Kinerja**

Menurut Kartono (Indrastuti, 2020:1) berpendapat bahwa, "Kinerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan serta mencapai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh setiap karyawan".

Menurut Stolovitch dan Keeps (Honorata, dkk., 2022:2), "Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai melalui tindakan pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang telah ditentukan".

Sedarmayanti (Soelistya, dkk., 2021:90) berpendapat bahwa, "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditampilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta perilaku nyata yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga mencerminkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan".

Dari definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pencapaian dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (Silaen, dkk., 2021:6), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara dengan 5 informan, dan

dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kinerja karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang mencerminkan adanya berbagai upaya perusahaan dalam menjaga serta meningkatkan mutu kerja, baik dari aspek teknis maupun perilaku kerja karyawan. Perusahaan menerapkan pendekatan yang terstruktur dalam pengelolaan dan penilaian kinerja melalui penerapan standar kerja, program pelatihan, serta evaluasi yang dilakukan secara rutin. Adapun indikator utama yang menjadi fokus dalam pelaksanaan kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Dari sisi kualitas kerja, hasil kerja karyawan umumnya telah sesuai dengan standar perusahaan. Penerapan SOP yang konsisten dan pelatihan yang diberikan secara berkala turut menunjang pencapaian kualitas ini. Minimnya keluhan dari pihak konsumen maupun manajemen internal merupakan keberhasilan perusahaan dalam menjaga kualitas proyek. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa ketimpangan keterampilan dan pengalaman antar karyawan, khususnya antara tenaga kerja tetap dan harian lepas.

2. Kuantitas Kerja

Pada kuantitas kerja, masih terdapat tantangan yang dihadapi. Beberapa proyek belum mampu diselesaikan sesuai dengan target output yang telah ditetapkan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti cuaca serta keterbatasan sumber daya manusia dalam hal distribusi kerja. Dalam hal ini, diperlukan peningkatan manajemen beban kerja agar proses pengerjaan proyek lebih merata dan efisien.

3. Ketepatan Waktu

Aspek ketepatan waktu juga belum sepenuhnya optimal. Keterlambatan penyelesaian proyek kerap terjadi, terutama akibat perbedaan kemampuan teknis dan perbedaan tingkat kedisiplinan di antara karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya penyusunan jadwal kerja yang realistis serta penyesuaian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing individu.

4. Efektivitas

Dari segi efektivitas, perusahaan masih menghadapi kendala terkait pengelolaan absensi dan produktivitas. Beberapa karyawan tidak hadir secara konsisten, yang berdampak pada kelancaran proyek. Selain itu, meskipun komunikasi antar bagian telah dilakukan, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan berjalan lebih terkoordinasi.

5. Komitmen

Dari segi komitmen, sebagian besar karyawan menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap tugasnya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi terlihat mampu bekerja secara mandiri dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, tidak semua karyawan berada pada tingkat yang sama, sehingga perusahaan perlu membangun sistem penilaian kinerja yang lebih spesifik dan objektif untuk memotivasi semua individu secara merata.

Dalam menghadapi berbagai kendala yang terjadi dalam pelaksanaan kinerja karyawan, PT Putra Saluyu Sumedang perlu menerapkan sejumlah upaya strategis yang disesuaikan dengan karakteristik permasalahan di setiap aspek kerja. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah sebagai berikut:

Dalam aspek kualitas kerja, penguatan pelatihan teknis secara berkala serta penerapan sistem mentoring antara karyawan berpengalaman dan kurang terampil menjadi langkah penting untuk meningkatkan mutu hasil kerja secara merata. Pada kuantitas kerja, evaluasi terhadap pembagian beban kerja serta penambahan tenaga kerja saat beban meningkat diperlukan guna menjaga produktivitas. Penetapan target kerja yang realistis juga membantu menjaga konsistensi capaian output.

Untuk mengatasi masalah ketepatan waktu, Perusahaan perlu meningkatkan perencanaan kerja yang lebih detail, memberikan pelatihan manajemen waktu secara rutin, serta menerapkan

sistem reward dan punishment secara konsisten untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu karyawan. Dalam hal efektivitas, penerapan sistem kehadiran yang lebih ketat, optimalisasi penggunaan sumber daya, serta penguatan koordinasi antar divisi menjadi kunci dalam memperlancar pelaksanaan tugas.

Sementara itu, untuk meningkatkan komitmen karyawan, diperlukan sistem penilaian yang mencakup aspek sikap kerja dan tanggung jawab, disertai pemberian insentif dan penghargaan atas kontribusi positif. Pelibatan karyawan dalam forum internal dan penciptaan lingkungan kerja yang apresiatif juga akan mendorong loyalitas serta semangat kerja yang lebih tinggi. Seluruh solusi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan di masa mendatang.

## SIMPULAN

Kinerja karyawan di PT Putra Saluyu Sumedang secara umum berjalan cukup baik, namun masih terdapat kendala dalam kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh distribusi beban kerja yang tidak merata, kedisiplinan, serta koordinasi yang belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan teknis, memperbaiki sistem pembagian kerja, serta menerapkan reward dan punishment secara adil. Langkah ini penting untuk mendorong tanggung jawab karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan di lingkungan proyek konstruksi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT Putra Saluyu Sumedang atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para informan yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berharga. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, serta bimbingan yang sangat membantu hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal., dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya*. Padang: Gita Lentera.
- Febrianty., dkk. (2023). *Strategi & Manajemen Kinerja Hijau Perusahaan*. Tasikmalaya: Rumah Cemerlang Indonesia.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media.
- Hasibuan, S., dkk. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Malang: Ahlimedia Press.
- Honorata, R., dkk. (2022). *Manajemen Kinerja: (Proses, Metode, dan Penilaian Kinerja dalam Adaptasi Lingkungan Baru)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Hutahaeen, W. S. (2018). *Dasar Manajemen*. Malang: Ahlimedia Press.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Riau: UR Press.
- Maskan, M., dkk. (2019). *Pengantar Manajemen*. Malang: POLINEMA Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Press
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soelistya, D., dkk. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.