



PENGARUH RENDAHNYA KINERJA KARYAWAN PADA CV ABCD

Ageng Saepudin Kanda¹
Universitas Teknologi Digital

Moch Adi Firmansyah²
Universitas Teknologi Digital

Alamat: Jl. Cibogo Indah III, Rancasari, Ciwastra - Bandung
Korespondensi penulis: 1agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id.
2moch10121890@digitechuniversity.ac.id

Abstract

Quality employee performance provides progress in achieving a desire for the company, if they have achieved high performance they will achieve and show success, workers are also required to be responsible and able to complete the work that has been set by the company. Therefore, in order to achieve the company's desired goals, excellent performance is required. The author researches companies using qualitative methods. The opinion expressed by Anslem Strauss, research using qualitative methods is a type of research whose findings do not involve statistical procedures or calculations. With qualitative methods, searching for deeper information can maximize employee performance. There are several points that influence the low performance of workers, namely a low level of education which is very influential because a lack of education level will also result in a lack of knowledge about work. If only the level of education is adequate then the company can have quality employees and this can be profitable for the company. If there is no supervision in a company, the low performance of employees will not be able to be evaluated because the superiors do not know about the employees during operational hours. From the statement above, it is necessary to take these factors into account so that we can evaluate the company better and achieve a goal or success.

Keywords: Knowledge, Performance, Employees, Education, Quality.

Abstrak

Kinerja karyawan yang berkualitas memberikan kemajuan dalam mencapai suatu keinginan bagi perusahaan, apabila sudah mendapatkan kinerja yang tinggi akan mendapatkan dan menunjukkan sebuah keberhasilan, para pekerja juga diuntut bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan. Maka dari itu agar bisa tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan, membutuhkan kinerja yang sangat baik. Penulis meneliti perusahaan menggunakan metode kualitatif. Pendapat yang disampaikan oleh Anslem Strauss, penelitian dengan metode kualitatif adalah jenis penelitian yang temuannya tidak memperoleh prosedur statistik atau hitungan. Dengan metode kualitatif melakukan pencarian informasi yang bersifat lebih dalam dan kinerja karyawan bisa menjadi lebih dimaksimalkan lagi. Ada beberapa point yang berpengaruh pada rendahnya kinerja pekerja yaitu Tingkat pendidikan nya rendah sangat berpengaruh karena kurangnya tingkat pendidikan akan kurangnya juga pengetahuan tentang pekerjaan, jika saja tingkat pendidikan nya memadai maka perusahaan dapat meliki karyawan yang berkualitas dan bisa menguntungkan perusahaan. Jika tidak ada pengawasan dalam sebuah perusahaan maka rendahnya kinerja karyawan akan tidak bisa di evaluasi karena tidak mengetahuinya atasan terhadap para karyawan ketika jam operasional. Dari pernyataan di atas bahwasannya memang perlu dilakukan faktor-faktor tersebut agar kita bisa mengevaluasi perusahaan dengan bisa lebih baik lagi serta bisa mencapai suatu tujuan atau kesuksesan.

Kata Kunci : Pengetahuan, Kinerja, Karyawan, Pendidikan, Berkualitas.

LATAR BELAKANG

Perusahaan Mempunyai kinerja karyawan yang berkualitas akan berdampak baik pada pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, serta karyawan juga apabila memiliki kinerja yang bagus akan memberikan dan menunjukkan hasil yang diinginkan perusahaan, karyawan juga diuntut bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan tersebut. Maka dari itu untuk mencapai sebuah tujuan yang baik tentu juga membutuhkan kinerja perusahaan yang sangat baik.

Karyawan mempunyai peran penting bagi perusahaan dalam menentukan masa depan suatu perusahaan, jika ingin tercapai tujuan perusahaan perlu karyawan yang bisa menyesuaikan dengan persyaratan perusahaan, harus mampu juga menjalankan peraturan dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik. Kemampuan kerja pada karyawan di lihat dari kinerja yang optimal, dengan kinerja yang optimal perusahaan akan memiliki modal untuk mencapai tujuannya.

Dari pendapat Mangkunegara (2001) kinerja di defisinikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai yang di berikan kepadanya.

CV ABCD adalah suatu perusahaan yang menyediakan produk dan jasa, produk nya adalah tas totebag dan jasa nya untuk mencetak sablon, yang bisa jual secara terpisah tergantung apa yang di inginkan oleh pembeli apakah ingin membeli polosan nya saja atau dengan gambar yang mereka ingin kan/ sesuai request design mereka sendiri. CV ABCD ini yang awalnya hanya beberapa ukuran tas saja yang bisa di tawarkan setelah beberapa bulan kedepan karena banyak pembeli yang menanyakan ukuran yang lain mereka menambah ukuran dengan seiring berjalannya waktu sesuai apa yang banyak di minati oleh pembeli.

Berdasarkan penelitian yang saya teliti bahwa di CV ABCD ini pada kenyataannya bisa dikatakan kurang baik. Terjadinya permasalahan terhadap beberapa kinerja karyawan, salah satunya di bidang produksi sablon maupun packing. Dalam produksi jasa sablon yang harusnya sesuai dengan apa yang pembeli inginkan pasti selalu ada kesalahan seperti kurang nya huruf yang disablon, terputus nya logo yang disablon, yang harusnya dikirim hari itu jadi dikirim hari besok dan ada juga permasalahan di bidang produksi packing yaitu ketika yang dipesan ukuran nya 20 namun yang dikirim ukuran 30 dan itu akan menyebabkan kepada rating pembelian menjadi buruk dan berpengaruh kepada perusahaan. Kinerja yang kurang baik akan memdapatkan hasil yang tidak maksimal serta akan mengalami pemrosotan dari hasil yang sudah diperoleh sebelumnya. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan nya sendiri dalam melakukan pekerjaannya seperti minim nya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, kurang tepat waktu ketika menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian perihal yang terjadi itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat hasil pekerjaannya kurang maksimal dan belum bisa mencapai target yang diinginkan. Menurut Regina (2010) mengutarakan pendapatnya bahwa menurutnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, pengaruhnya bisa berasal dari lingkungannya, ada pengaruh dari teman kerja. Itu semua yang menyebabkan menurun nya kinerja karyawan dalam bekerja

Kualitas pada Kinerja karyawan begitu penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi dan berkinerja yang bagus bisa Mendukung untuk mencapai tujuan serta sasaran

yang sudah ditetapkan perusahaan. Tetapi hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor tersebut Pengaruhnya, ada beberapa faktor yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Salah satunya adalah berikan motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk bisa membangkitkan, melatih dan mengontrol karyawan yang mandiri untuk Pencapaian suatu tujuan pada Organisasi. Mangkunegara berpendapat (2005). Termotivasi Tingkat pekerjaan yang tinggi bisa menjadikan seseorang sangat aktif dalam melaksanakan pekerjaan, Sebaliknya motivasi rendah bisa menurunkan kinerja perusahaan dan organisasi. Menurut Wirawan (2009) bahwa kinerja itu Rendahnya tingkat tersebut kemungkinan disebabkan oleh manusia nya itu sendiri, salah satunya adalah karyawan harus dimotivasi.

Disini untuk mengatasi permasalahan pada perusahaan, CV ABCD harus bisa memberikan sebuah training khusus, koreksi karyawan, dan bimbingan. Dengan begitu CV ABCD bisa mendapatkan harapan untuk selalu melakukan evaluasi secara berkesinambungan dan mengutamakan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang penulis kan memberikan judul “Rendahnya kinerja pegawai pada CV ABCD”

Rumusan Masalah

Pada latar belakang diatas, rumusan masalah dari penelitian adalah sebagai berikut :

apa saja faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai?

Bagaimana solusi untuk menangani agar karyawan/pegawai bisa meminimalisir kesalahannya?

Apakah diberikan motivasi kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan?

Tujuan

Agar bisa melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran dengan masalah yang dihadapi, maka tujuannya penelitian ini adalah :

Mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Mengetahui penanganan keryawan untuk bisa meminimalisir kesalahannya.

Mengetahui bahwa motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa diharapkan dapat menambah wawasan serta menambah pengetahuan baru dalam rendahnya kinerja karyawan di CV ABCD.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sedikit informasi yang bisa menjadi manfaat bagi CV ABCD dan dapat digunakan untuk lebih mengoptimalkan lagi kinerja karyawan dan dijadikan evaluasi.

LANDASAN TEORI

Definisi kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah pekerjaan yang dihasilkan seseorang secara berkualitas sesuai yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Simamora mengutarakan (2004:339), kinerja yaitu suatu tingkatan Menyelesaikan perintah yang merupakan pekerjaan pegawai, Mencerminkan sejauh mana karyawan telah memenuhi syarat-syarat bekerja. Sementara itu Mathis dan Jackson (2006:378) menurutnya Kinerja mengacu pada apa saja yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai. Tidak hanya itu, Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yaitu kemampuan pribadinya Pekerjaan yang dilakukan, upaya yang diberikan dan tingkat dukungan Organisasi yang dia terima. Menurut Robbins, S.P. (2001:187) kinerja berarti sebagai Fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi Jadi kinerja = f (A x M). Jika ada kekurangannya, itu adalah kinerja yang akan terkena dampak negatif.

Penyebab rendahnya Kinerja Karyawan

Rendahnya kinerja karyawan biasa terjadi di saat seseorang kurang mengenal atau kurang pengalaman serta kurang pengetahuan apa yang akan dikerjakan olehnya, karena itu sering terjadi kesalahan seperti penyebab lalai nya dalam bekerja, tidak fokus ketika bekerja. Dan juga kurangnya kemampuan pribadi yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan yang ingin di kerjakan selanjutnya, juga kurangnya motivasi kebanyakan orang ketika temannya melakukan kesalahan malah di kasih teguran seharusnya kita sebagai teman menasehati dan berikan semangat kepada orang tersebut..

Seperti terjadi kasus ketika penelitian di CV ABCD Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Usman (2011:489) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Yuniarsih dan Suwanto (2008:161) lebih lanjut menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Zakso (2010) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai dan berwawasan islami

Adapun untuk meningkatkan Rendahnya Kinerja pada Karyawan pada pandangan menurut agama islam. Dalam ajaran Islam, bekerja mempunyai pengertian yang lebih luas dari sekedar membahas aspek ekonomi. Namun tujuan kerja yang sesuai dengan filsafat Islam tidak mengutamakan kesenangan dan kenikmatan pemuasan segala nafsu erotis yang tidak terbatas, melainkan lebih menekankan pada kerja yang memungkinkan manusia memenuhi syarat-syarat Allah SWT bagi dirinya sebagai hamba. Firman Allah SWT berfirman: “Dia membuat bumi mudah untuk dipijak, maka berjalanlah di sudut-sudutnya dan makanlah makanan Allah, niscaya kamu akan bangkit di hadapan-Nya.” Beliau bersabda: “Salah satu rahmat-Nya adalah rezeki siang dan malam kamu. Agar kamu bisa bersenang-senang di malam hari dan mencari karunia-Nya (kehidupan di siang hari), semoga kamu bersyukur kepada-Nya.”

Memenuhi kebutuhan hidup secara wajar dan adil. Tujuan utama pemberian upah adalah agar pekerja dapat memenuhi seluruh kebutuhan dasar hidup dan tidak mendorong mereka melakukan perilaku yang tidak pantas untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

Untuk agar kinerja karyawan menjadi meningkat dan meminimalisir terjadinya kesalahan. Memenuhi kebutuhan hidup secara wajar dan adil, Tujuan utama pemberian upah adalah agar pekerja dapat memenuhi seluruh kebutuhan dasar hidup dan tidak mendorong mereka melakukan perilaku yang tidak pantas untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. Dalam ajaran islam, sebelum diterima didalam organisasi harus di sepakati terlebih dahulu dari sistematis upahnya, hal ini mengacu pada sabda Rasulullah SAW yang berbunyi: “Barang siapa yang memperkerjakan seorang karyawan, maka harus disebutkan upahnya” Dalam hal ini perusahaan sebelum mencari pekerja harus ada keterbukaan dalam system penggajian, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Dan juga ada bonus di tiap akhir tahun atau ketika kinerja yang dilakukan karyawan terlihat meningkat dan menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan.

Pengaruh Motivasi di dalam sebuah Kinerja Karyawan

Motivasi sangat berpengaruh bagi semua orang termasuk dalam hal kegiatan bekerja.

Hasibuan (2003:141) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Insentif manajemen hanya diperuntukkan bagi sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Masalah motivasi adalah bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi yang dimiliki bawahan agar mau bekerja sama secara efisien dan berhasil serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003:143) mengartikan motivasi sebagai keterampilan yang membimbing pegawai dan organisasi untuk bekerja dengan sukses sehingga cita-cita pegawai dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan.

Mathis dan Jackson (2006:114) Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan. Robbins, S.P. (2001:166) menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, tergantung pada kemampuan usaha itu untuk memuaskan kebutuhan pribadi tertentu. Dalam konteks ini, kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2003:144) mengartikan motivasi sebagai inisiasi dan arah perilaku, dan pelajaran motivasi sebenarnya adalah pelajaran perilaku.

Motivasi berperan penting bagi kinerja karyawan, semua karyawan butuh motivasi agar bekerja bisa terus menjadi semangat dan bisa mencapai suatu tujuan perusahaan.

Penelitian yang relevan

Pengaruh rendahnya Kinerja Karyawan

Penelitian ini yang dilakukan oleh Gusti Ayu Riska Riyanti, I Gede Adnyana Sudibya, dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi terhadap kinerja Karyawan . Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang awalnya buruk menjadi lebih baik dengan cara memotivasi karyawan dan mencari kompetensi yang sesuai dengan bidangnya agar bisa memaksimalkan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Metode ini menggunakan metode kuantitatif atau metode korelasional untuk menunjukkan hubungan atau

dampak antara dua variabel atau lebih dalam penelitian, yaitu pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai, dampak motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. kinerja karyawan memiliki dampak yang lebih besar, dan motivasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja.

Bedanya penelitian ini dengan penelitian yang diatas adalah penelitian diatas menggunakan kuantitatif dan sudah menjelaskan hasil yang diteliti secara rinci sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan belum menjelaskan hasilnya dengan rinci.

Kerangka Teoritis/Hipotesis

Berikut adalah kerangka teoritis dan hipotesis yang relevan dalam rendahnya kinerja karyawan dan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi

1). Rendahnya kinerja karyawan

Hipotesis: pekerja dengan kinerja yang rendah bisa disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya

Teoritis: kinerja yang rendah ini bisa menyebabkan perusahaan menjadi rugi dan bisa mengarahkan ke yang lebih buruk lagi

2). Motivasi

Hipotesis: pekerja agar bisa mengurangi kesalahan harus dimotivasi oleh rekan kerjanya atau lebih baik lagi oleh atasannya.

Teoritis: Motivasi ini mungkin bisa menjadi salah satu untuk berkurangnya kesalahan pada karyawan dan akan menjadi bertambah semangat dalam bekerja dan ini berdampak bagi kemajuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kualitatif

Penelitian ini yang menggunakan metode kualitatif. Sukmadinata (2009) mengutarakan, Bahwa Metode itu adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis berbagai fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap, dan aktivitas manusia secara individu atau secara berkelompok. Metode Kualitatif adalah metode untuk menganalisis agar lebih paham dalam memaknai untuk individu maupun kelompok dianggap sebagai permasalahan kemanusiaan dan sosial Creswell (2015).

Dikutip dari pendapat Anselm Strauss, penelitian kualitatif adalah penelitian yang berjenis temuan-temuannya tidak dapat diperoleh berdasarkan prosedur hitungan atau statistik. Sedangkan Djarmah mempunyai pendapat bahwa, penelitian kualitatif bertujuan untuk menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Selain itu,

Penelitian Kualitatif ini peneliti menggunakan metode wawancara, wawancara adalah yang jenis penelitian awal dari suatu penelitian yang sifatnya sangat luas. Secara kualitatif bermakna mendalami informasi yang sifatnya lebih dalam bagaimana kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik lagi. Dalam penelitian ini wawancara begitu penting dikarenakan yang akan menghasilkan landasan kuat untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka tepat menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian yang dipakai menggunakan metode kualitatif, yaitu penelitian yang berjenis data yang disajikan dalam bentuk tertulis dan dilakukan observasi serta deskripsi konkrit terhadap keadaan sebenarnya. Peneliti

memperoleh data langsung dari manusia atau dari subject penelitiannya sendiri melalui interaksi langsung. Oleh karena itu, penelitian kualitatif adalah orang-orang yang terlibat penuh.

Waktu dan Lokasi

Penelitian dilakukan pada bulan november awal peneltian pada tanggal 19-25 november di wilayah toko CV ABCD kota bandung Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini sesuai dengan yang dituju, maka lokasi yang ditentukan penelitian atau pengambilan subyek penelitian akan dilakukan di tempat toko nya langsung yang bernama CV ABCD, dimana CV ABCD ini adalah CV yang menyediakan tas jinjing yang berbagai warna serta ukuran sesuai yang diinginkan konsumen dan juga mempunyai fasilitas jasa dengan menawarkan jasa sablon yang berkualitas baik.

Pengelolaan peran sebagai peneliti

Peneliti hadir sebagai partisipan dalam melaksanakan prosedur Mengumpulkan data dan menganalisis data sampai dengan tahap penelitian, pada saat Informan mengetahui Ketika hadirnya peneliti.

Sumber Data

1. Pendekatan Kualitatif

Teknik pemilihan informan merupakan suatu metode penentuan sampel Dalam penelitian kualitatif, orang-orang tersebut dinamakan informan penelitian. Informan merupakan orang-orang yang berada dalam lingkup penelitian Seseorang yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan latar penelitian. Informan penelitian ini adalah:

- 1). Atasan seperti Supervisor, leader, yang melakukan tindakan operatif di ruang produksi yang mereka miliki selama penelitian berlangsung
- 2). Para karyawan yang melakukan pekerjaan di bidang Produksi yang secara langsung mengetahui apa saja kendala dan yang sedang dikerjakan.

Pengumpulan data

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber nya, data yang berasal dari hasil wawancara serta keluhan karyawan dan SPV.

Teknnik pengumpulan data

2. Kualitatif dan Kuantitatif

- 1). Kuisisioner

Pengumpulan data yang pertama dengan membagikan kuisisioner ke berbagai karyawan yang ada disana ataupun yang ada di ruang lingkup CV ABCD

- 2). Observasi

Pengumpulan data yang kedua dengan Observasi secara langsung dengan melontarkan beberpa pertanyaan.

3). Wawancara

Pengumpulan data yang ketiga adalah melakukan Observasi untuk mempertajam hasil analisa, pengumpulan data memakai metode wawancara dengan orang-orang yang ada di ruang lingkup CV ABCD

Pengecekan validitas temuan

Dari hasil penelitian ini dilakukan crosscheck yang menggunakan wawancara dan datang secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian pada responden

Observasi terhadap 10 responden, menganalisis terhadap jawaban wawancara 10 responden karyawan, bisa diuraikan sebagai berikut:

NO	Nilai	Fadli	Gilang	Dika	Feri	Nandar	Azka	Zidan	Zaka	Irfan	Jajang
1	10	8	9	7	8	6	8	10	9	10	7
2	10	7	9	10	8	10	9	7	8	9	9
3	10	8	8	8	9	10	9	7	8	6	10
4	10	8	7	7	7	8	9	10	10	9	9
5	10	9	9	9	9	9	10	10	8	8	8
6	10	7	7	8	8	6	9	9	10	8	7
7	10	6	6	6	6	8	10	8	8	10	9
8	10	8	8	9	9	8	7	10	8	9	8
9	10	8	9	7	8	6	8	10	9	10	7
10	10	7	7	8	8	6	9	9	10	8	7
TOTAL		76	79	79	80	77	88	90	88	87	81

Tabel Hasil penelitian wawancara

Tabel di atas adalah penilaian karyawan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terlampir, maka karyawan yang menyetujui tentang adanya evaluasi yang diberikan kepada para karyawan dan yang tidak menyetujui bisa di anggap sebanding karena ada yang menyetujui dan ada yang kurang setuju.

Adapun beberapa pertanyaan yang ditanyakan ketika wawancara:

Wawancara

1. Bagaimana cara kita mengatur pegawai ?
2. Apa yang perusahaan lakukan agar pegawai menjadi nyaman agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan?
3. Ketika pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja apa yang dilakukan atasan?
4. Hukuman apa ketika pegawai melanggar aturan atau SOP Perusahaan?
5. Kapan jam operasional dimulai dalam pekerjaan ini?

6. Ketika pegawai telat sanksi apa yang akan diberikan?
7. Bagaimana cara mengatur pegawai ketika orderan menipis?
8. Alternatif apa yang akan perusahaan lakukan ketika mesin produksi tidak bekerja?
9. Bagaimana sikap atasan ketika melihat pegawainya lalai atau malas dalam bekerja?
10. Bagaimana cara mengatasi jam istirahat ketika ada pembeli dan pekerja sedang istirahat?.

Adapun beberapa pertanyaan kuisioner:

1. Jika pegawai malas dalam bekerja apakah ditegur?

Ya atau tidak

Jika kita sebagai pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan rekan nya salah, apakah kita akan menasehatinya?

Ya atau tidak

3. Jika ada kesalahan dari atasan dan bawahannya menegur atasan apakah atasan akan menerima tegurannya?

Ya atau tidak

4. Apa yang akan kita lakukan sebagai pegawai ketika jam istirahat ada pembeli, apakah akan kita layani?

Ya atau tidak

5. Ketika orderan meningkat yang dilakukan perusahaan adalah menambah pegawai

Ya atau tidak

Apakah dengan adanya pemilu jasa sablon meningkat?

Ya atau tidak

Apakah dengan adanya pemilu menjadi sebuah masalah bagi perusahaan?

Ya atau tidak

Apakah dengan adanya pemilu dan orderan meningkat perusahaan menambah karyawan?

Ya atau tidak

Jika penambahan karyawan menjadi solusi ketika pemilu, apakah perusahaan mendapat keuntungan?

Ya atau tidak

Jika penambahan karyawan menjadi solusi ketika pemilu, apakah perusahaan menjadi rugi?

Ya atau tidak

Karena orderan yang meningkat apakah perusahaan menggunakan mesin baru?

Ya atau tidak

Dengan orderan yang meningkat apakah perusahaan masih menggunakan produksi jasa sablon manual?

Ya atau tidak

Ketika orderan meningkat apakah perusahaan menambahkan stok dari yang sebelumnya?

Ya atau tidak

Apakah ketika orderan meningkat perusahaan hanya memakai stok yang ada?

Ya atau tidak

Ketika musim pemilu sering terjadi penambahan karyawan?

Ya atau tidak

Ketika musim pemilu perusahaan menambahkan SDM atau menambah mesin, jika menambah mesin apakah bisa mendapat keuntungan yang banyak?

Ya atau tidak

Ketika musim pemilu perusahaan menambahkan SDM atau menambah mesin, jika menambah SDM apakah bisa mendapat keuntungan yang banyak?

Ya atau tidak

18. Perusahaan memberi uang makan bukan menyediakan makan

Ya atau tidak

19. Perusahaan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pegawai

Ya atau tidak

20. Perusahaan sering melakukan Briefing sebelum bekerja

Ya atau tidak

21. Setiap selesai bekerja pekerja membersihkan tempatnya masing-masing

Ya atau tidak

22. Perusahaan memberikan absen sidik jari atau absen digital agar mengetahui mana pegawai yang tepat waktu dan yang tidak

Ya atau tidak

23. Perusahaan menerapkan sistem keagamaan yang membuat para karyawan bisa termotivasi

Ya atau tidak

24. Atasan yang sangat baik dan bisa menerima setiap saran dari bawahannya

Ya atau tidak

25. Pekerja menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan

Ya atau tidak

26. Perkerja atau atasan selalu ramah kepada pembeli

Ya atau tidak

27. Apakah perusahaan memberi waktu jam istirahat yang cukup bagi pegawai?

Ya atau tidak

28. Apakah diberikan baju APD kepada pegawai yang memerlukannya?

Ya atau tidak

29. Apakah Perusahaan sangat menerapkan kebersihan di setiap bagian pekerjaan?

Ya atau tidak

30. Perusahaan melebihi batas jam operasional melebihi batas waktu lebih dari 8 jam?

Ya atau tidak

31. Bagaimana Peralatan P3K di perusahaan apakah mencukupi?

Ya atau tidak

Apakah banyak pegawai yang kinerjanya rendah?

Ya atau tidak

Jika kinerja pegawai rendah apakah perusahaan mempunyai solusi?

Ya atau tidak

Ketika ada pegawai yang kinerjanya kurang apakah perusahaan mengeluarkannya?

Ya atau tidak

Ketika ada pegawai yang kinerjanya kurang apakah perusahaan menegurnya terlebih dahulu? Ya atau tidak

Pembahasan

Beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja Karyawan

Ada factor-faktor yang berpengaruh rendahnya kinerja pada karyawan:

Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang rendah sangat berpengaruh karena kurangnya tingkat pendidikan akan kurangnya juga pengetahuan tentang pekerjaan, jika saja tingkat pendidikan nya memadai maka perusahaan dapat memiliki karyawan yang berkualitas dan bisa menguntungkan perusahaan.

Tingkat pengawasan

Jika tidak ada pengawasan dalam sebuah perusahaan maka rendahnya kinerja karyawan akan tidak bisa di evaluasi karena tidak mengetahuinya atasan terhadap para karyawan ketika jam operasional.

Motivasi

Perlunya motivasi antar sesama pegawai karena jika ada orang yang melakukan kesalahan jika di tegur maka orang itu bisa saja tidak menerima, sebaiknya rekan kerja memotivasi agar karyawan yang lain ikut menjadi semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan di atas bahwasannya memang perlu dilakukan faktor-faktor tersebut agar kita bisa mengevaluasi perusahaan untuk bisa menjadi lebih baik serta bisa mencapai suatu tujuan atau kesuksesan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini CV ABCD adalah perusahaan yang bisa disebut perusahaan yang sedang berkembang pesat, jika kinerja karyawannya rendah itu akan menjadi kerugian bagi CV ABCD. Rendahnya Kinerja Karyawan di CV ABCD karena bisa jadi dengan faktor pendidikan yang kurang, menjadi kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan terhadap kerja yang diberikan oleh perusahaan, juga kurangnya Motivasi bagi karyawan untuk selalu semangat karena dengan adanya motivasi bisa membangunkan semangat yang telah hilang dikarenakan mengantuk dan juga lelah. CV

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran jika ingin Menjadi lebih cepat lagi perkembangannya CV ABCD harus memiliki karyawan yang berpendidikan, walaupun tidak sesuai pendidikannya dengan pekerjaan setidaknya mereka para karyawan mempunyai sisi tanggung jawab dalam bekerja dan mempunyai pengalaman dengan pengalaman para karyawan bisa berpikir kritis ketika mereka tidak pernah bekerja dengan pekerjaan yang baru.

DAFTAR REFERENSI

- Amilia. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG. *Business Education JBME*.
- Ardiana, A. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADADINAS SOSIAL PROVINSI JAWA BARAT. *Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung.*, Bab 1, Bab 2.
- Djaya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KOMPENSASI. *BULETIN STUDI EKONOMI*, 72-84.
- Ketut Edy Wirawan, I. W. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA. *BISMA*.
- Khairunnisa Batubara, B. B. (2013). Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xyz. *Jurnal Teknik Industri USU*, BAB 1.
- Muhamad Latifun Nadzif, A. Y. (2021). Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *JURNAL DIVERSITA*.
- Nesmi Seo, J. L. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Pande Wayan Gede Suandana Putra, I. G. (2019). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Manajemen*.
- Wa Ode Zus nita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA*.
- Wardhana, A. K. (2018). STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA. *UNIVESITAS ISLAM INDONESIA*.